Niveau(x) d'enseignement : 3
Centre d'intérêt : 320

Numéro EDUQ : 9270574

Ragusich, Jean-Pierre

La satisfaction au travail des enseignants de langue seconde de la région de l'Outaouais / par Jean-Pierre Ragusich. -- Hull : J.-P. Ragusich, 1991.
x, 146 f. : ill. ; 28 cm.

Titre de la couv. Résumé : f. iii. "Université du Québec à Hull, Département des sciences de l'éducation". "Ce mémoire a été réalisé à l'Université du Québec à Hull dans le cadre du programme de maîtrise en éducation extensionné de l'UQAR à l'UQAH". Bibliogr. : f. 109-112.

Vedette(s)-secondaire(s) : Université du Québec à Hull. Département des sciences de l'éducation

Descripteur(s) : Satisfaction de l'enseignant • Langue seconde • Besoins de l'enseignant • Tâche de l'enseignant • Conditions de travail • Questionnaire • Primaire (Ordre d'enseignement)

Identificateur(s) de nom : Outaouais

Identificateur(s) de sujet : Condition enseignante

Ce mémoire mesure d'abord le niveau de satisfaction générale au travail des enseignants de langue seconde de l'Outaouais pour ensuite examiner les différents facteurs et variables qui, par leur présence ou leur absence, sont susceptibles d'engendrer de l'insatisfaction chez l'enseignant. Vingt-quatre répondants ont participé à l'étude dont quatorze femmes. Le questionnaire (appendices 9 et 10), qui était aussi disponible en version anglaise (appendices 11 et 12), a servi d'instrument de cueillette de données. Les résultats de l'enquête montrent que la plupart des enseignants de langue seconde sont satisfaits de leur emploi. Quatre variables ont une influence significative sur la satisfaction générale : l'intérêt intrinsèque, les conditions de travail, l'appréciation des supérieurs et les relations humaines. Au contraire, le salaire et la promotion verticale montrent une corrélation faible dans un contexte identique. Par ailleurs, l'étude n'a pu établir de différence statistique entre le niveau de satisfaction générale au travail des hommes et celui des femmes. Finalement, il semble que la satisfaction au travail augmente avec l'âge.

Type de document :

Université du Québec à Hull

Département des sciences de l'éducation

LA SATISFACTION AU TRAVAIL DES ENSEIGNANTS DE LANGUE SECONDE DE LA REGION DE L'OUTAOUAIS

Ce mémoire a été réalisé à
l'Université du Québec à Hull
dans le cadre du programme de
Maîtrise en éducation extensionné
de l'UQAR à l'UQAH.

Par Jean-Pierre Ragusich

Hull, Québec, août 1991.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer nos plus vifs remerciements à Monsieur Julio C. Inostroza pour l'orientation qu'il a donnée à ce travail et pour l'appui que nous avons reçu de sa part.

Nous voudrions également exprimer notre reconnaissance à Monsieur Mamdouh Dawoud pour ses conseils avisés.

RESUME

Ce mémoire de recherche se proposait de décrire la satisfaction au travail des enseignants de langue seconde dans l'Outaouais québécois. Nous avons tout d'abord mesuré le niveau de satisfaction générale au travail pour ensuite nous étendre sur les différents facteurs et variables qui, par leur présence ou leur absence, sont susceptibles d'engendrer de l'insatisfaction chez l'enseignant.

Vingt-quatre répondants ont participé à l'étude dont quatorze femmes. Le questionnaire, qui était aussi disponible en version anglaise, a servi d'instrument de cueillette de données.

Les résultats de notre enquête montrent qu'une majorité des enseignants de langue seconde sont satisfaits de leur emploi. Quatre variables soit l'intérêt intrinsèque, les conditions de travail, l'appréciation des supérieurs et les relations humaines ont une influence significative sur la satisfaction générale. Au contraire, le salaire et la promotion verticale montrent une corrélation faible dans un contexte identique.

Par ailleurs, l'étude n'a pu établir de différence statistique entre le niveau de satisfaction générale au travail des hommes et celui des femmes.

Finalement, il semble que la satisfaction au travail augmente avec l'âge.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS ii

RESUME. iii

TABLE DES MATIERES. iv

LISTE DES TABLEAUX. vii

LISTE DES FIGURES ix

LISTE DES APPENDICES. x

INTRODUCTION. 1

CHAPITRE I. DEFINITION DU PROBLEME DE RECHERCHE. 4

1. Le contexte pratique 5

2. Le contexte théorique. 13

2.1 Eléments essentiels de quelques modèles considérés. 13

2.1.1 La théorie des besoins de Maslow 13
2.1.2 La théorie des deux facteurs de Herzberg 16
2.1.3 La théorie de l'instrumentalité de Porter et Lawler 18
2.1.4 La théorie des besoins et des incitations de Larouche et Delorme 19
2.1.5 Le modèle de Chapman et Lowther. 21
2.1.6 Le modèle de Giard et Therrien 23

2.2 Point de vue critique et choix du modèle. . . . 24

2.3 Les variables du modèle de Giard et Therrien. . 25

2.3.1 La variable appréciation des supérieurs. 26
2.3.2 La variable promotion verticale. 27
2.3.3 La variable intérêt intrinsèque. 28
2.3.4 La variable conditions de travail. . . . 28
2.3.5 La variable relations humaines 29
2.3.6 La variable salaire. 30

3. Pertinence et limite de la recherche 31

CHAPITRE II. OBJECTIFS ET HYPOTHESES DE RECHERCHE. 33

1. Objectifs de la recherche. 33

1.1 Objectif général. 33

1.2 Objectifs spécifiques 33

2. Hypothèses de recherche. 35

CHAPITRE III. METHODOLOGIE DE RECHERCHE. 37

1. Les sujets 37

1.1 Sexe des répondants 39

1.2 Age 39

1.3 Expérience des enseignants. 41

1.4 Scolarité 43

1.5 Langue maternelle 44

1.6 Langue seconde enseignée. 45

2. Le questionnaire 48

CHAPITRE IV. PRESENTATION DES RESULTATS. 51

1. La tâche de travail. 52

1.1 La charge de travail. 52

1.1.1 Niveau(x) d enseignement 52
1.1.2 Nombre d enseignants itinérants. 53
1.1.3 Nombre d école(s) par jour 54

1.2 Analyse et interprétation des résultats 55

1.3 Les aspects particuliers de la tâche. 56

1.3.1 Temps d'enseignement par groupe. 56
1.3.2 Le programme d'études. 58
1.3.3 Nombre d élèves rencontrés par chaque enseignant 58
1.3.4 Autre(s) matière(s) enseignée(s) 60

1.4 Analyse des résultats 61

2. Aspects de l emploi ayant une incidence sur la satisfaction au travail 62

2.1 Attitude du milieu. 64

2.2 Perfectionnement. 64

2.3 Sentiment d appartenance. 65

2.4 Formation préalable 65

2.5 Problèmes disciplinaires. 66

2.6 Soutien pédagogique 66

2.7 Interprétation des résultats. 67

3. Satisfaction au travail des enseignants de langue seconde. 69

3.1 Satisfaction générale au travail. 70

3.2 Satisfaction au travail et variables indépendantes. 72

3.2.1 Les six variables regroupées 72
3.2.2 Les six variables séparées 75

3.3 Analyse et interprétation des résultats 82

3.4 Satisfaction au travail et sexe des répondants. 84

3.5 Analyse et interprétation des résultats 93

3.6 Satisfaction au travail et âge des répondants . 95

3.7 Analyse et interprétation des résultats 104

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS 105

BIBLIOGRAPHIE 109

APPENDICES. 113

LISTE DES TABLEAUX

Tableau

Page

1. Sexe des enseignants de langue seconde..... 39
2. Age des enseignants de langue seconde..... 41
3. Expérience des enseignants de langue seconde..... 43
4. Scolarité des enseignants de langue seconde..... 44
5. Langue maternelle des enseignants de langue seconde.. 45
6. Langue seconde enseignée..... 46
7. Niveau(x) d'enseignement..... 52
8. Nombre d'enseignants itinérants..... 53
9. Nombre de groupes rencontrés par chaque enseignant... 54
10. Temps d'enseignement par groupe..... 56
11. Nombre d'élèves rencontrés par chaque enseignant..... 58
12. Matière(s) supplémentaire(s) enseignée(s)..... 60
13. Analyse des fréquences pour les 6 facteurs à l'étude..... 63
14. Classification de la satisfaction générale au travail..... 71
15. Classification des 6 variables indépendantes..... 73
16. Corrélation entre la satisfaction générale au travail et les 6 variables regroupées..... 74
17. Corrélation entre la satisfaction générale au travail et l'appréciation des supérieurs..... 76
18. Corrélation entre la satisfaction générale au travail et la promotion verticale..... 77
19. Corrélation entre la satisfaction générale au travail et l'intérêt intrinsèque..... 78

20. Corrélation entre la satisfaction générale au travail et les conditions de travail..... 79

21. Corrélation entre la satisfaction générale au travail et les relations humaines..... 80

22. Corrélation entre la satisfaction générale au travail et le salaire..... 81

23. Comparaison des sexes pour la satisfaction générale au travail..... 85

24. Comparaison des sexes pour les 6 variables regroupées..... 86

25. Comparaison des sexes pour l'appréciation des supérieurs..... 87

26. Comparaison des sexes pour la promotion verticale.... 88

27. Comparaison des sexes pour l'intérêt intrinsèque..... 89

28. Comparaison des sexes pour les conditions de travail..... 90

29. Comparaison des sexes pour les relations humaines.... 91

30. Comparaison des sexes pour le salaire..... 92

31. Comparaison pour la satisfaction générale au travail selon l'âge..... 96

32. Comparaison pour les 6 variables regroupées selon l'âge..... 97

33. Comparaison pour l'appréciation des supérieurs selon l'âge..... 98

34. Comparaison pour la promotion verticale selon l'âge.. 99

35. Comparaison pour l'intérêt intrinsèque selon l'âge... 100

36. Comparaison pour les conditions de travail selon l'âge..... 101

37. Comparaison pour les relations humaines selon l'âge.. 102

38. Comparaison pour le salaire selon l'âge..... 103

LISTE DES FIGURES

Figure

Page

1. La théorie des besoins de Maslow..... 15
2. La théorie de l'instrumentalité..... 19
3. La théorie des besoins et des incitations..... 20
4. Modèle de Chapman et Lowther..... 22
5. Modèle de Giard et Therrien..... 23
6. Age des enseignants..... 40
7. Expérience des enseignants..... 42
8. Temps d'enseignement par groupe..... 57
9. Nombre d'élèves par semaine..... 59

LISTE DES APPENDICES

Appendice		Page
1	Fréquences des réponses pour les six facteurs à l'étude	113
2	Répartition des questions par variable	114
3	Calcul des scores	115
4	Lettre adressée à Monsieur Réjean Carle, Directeur du personnel, C.S. Haute-Gatineau	116
5	Lettre adressée aux enseignants (version française)	117
6	Lettre adressée aux enseignants (version anglaise)	118
7	Lettre de rappel (version française)	119
8	Lettre de rappel (version anglaise)	120
9	Questionnaire I (version française)	121
10	Questionnaire II (version française)	127
11	Questionnaire I (version anglaise)	134
12	Questionnaire II (version anglaise)	140

INTRODUCTION

En dépit des multiples changements effectués dans le domaine de l'éducation dans les vingt dernières années, l'école primaire continue de présenter une image des plus traditionnelles. Pourtant, l'école d'aujourd'hui est peu semblable à celle d'autrefois car son rôle, sa structure, ses programmes et ses approches pédagogiques ont tous été modifiés. Cependant, un aspect du programme d'étude demeure constant soit le poids des matières. Le degré d'importance accordé à chaque matière au primaire a très peu varié au fil des ans et demeure une question de valeurs et de mentalités.

S'il est indéniable que les disciplines "principales" telles que la langue maternelle et les mathématiques représentent la base même de la formation, on peut aussi déplorer le peu d'importance et de considération accordé aux matières "secondaires" telles que la musique, l'éducation physique et la langue seconde. Ces matières qui, auparavant, étaient confiées aux titulaires sont maintenant enseignées par des spécialistes dans la plupart des commissions scolaires. Il est décevant de constater que ces enseignants spécialistes n'ont pas toujours droit à des conditions d'enseignement de première qualité et qu'on ne tient pas souvent compte de leur contribution à l'éducation globale de l'enfant.

Etant nous-même enseignant de langue seconde depuis quinze ans dont les sept dernières au primaire, nous vivons quotidiennement ce statut de deuxième ordre accordé à notre spécialité. Plusieurs aspects inhérents ou extérieurs à l'emploi que nous occupons nous ont rendu, avec le temps, insatisfait de notre situation. Conscient que notre cas n'est pas unique, nous avons décidé d'étudier la situation des enseignants d'une langue seconde, français ou anglais, en ce qui concerne leur niveau de satisfaction au travail en fonction des objectifs spécifiés au chapitre II.

Ce mémoire comporte quatre chapitres.

Le premier chapitre présente d'abord le problème d'un point de vue pratique en décrivant les conditions d'exercice des enseignants spécialistes. Ensuite, nous passons en revue les principales théories recensées de la satisfaction au travail. Finalement, nous soulignons la pertinence et la limite de notre recherche.

Au chapitre II, nous précisons nos objectifs général et spécifiques ainsi que nos hypothèses de travail.

La méthodologie utilisée pour notre recherche apparaît au troisième chapitre. Plus précisement, nous y décrivons en profondeur la population à l étude ainsi que l instrument de mesure utilisé, à savoir le questionnaire.

Le dernier chapitre est consacré à la présentation des résultats. Notre analyse portera non seulement sur la satisfaction générale au travail mais aussi sur douze facteurs et variables pouvant avoir une influence sur la satisfaction au travail des enseignants. Nous effectuerons aussi des comparaisons sur la satisfaction au travail selon le sexe et l âge.

Comme dernier volet, une série de conclusions et de recommandations sont présentées dans le but de faire le point sur les résultats de l étude et ainsi préparer le terrain à d autres recherches plus exhaustives.

CHAPITRE I

DEFINITION DU PROBLEME DE RECHERCHE

"La satisfaction au travail est l'ensemble des sentiments que le travailleur entretient relativement aux divers aspects de son emploi". (Smith, Kendal et Hulin, 1969)

La satisfaction qu'une personne retire de son travail peut grandement influencer sa vie. C'est pourquoi le niveau de satisfaction au travail devrait toujours constituer une priorité tant pour l'employé que pour l'employeur. Lorsqu'un groupe est assujetti à des conditions de travail pénibles, de sérieux problèmes sont susceptibles de survenir. Les employeurs, en général, reconnaissent cet état de choses et s'efforcent de développer des attitudes positives chez leurs employés.

Notre définition du problème sera faite en tenant compte de nos connaissances et de nos informations sur la réalité étudiée (contexte pratique) et de ce qu'on retrouve dans les écrits recensés lors de la préparation de ce mémoire (contexte théorique).

1. Le contexte pratique

D'un point de vue pratique, on peut retrouver plusieurs aspects qui ont une certaine influence sur le niveau de satisfaction au travail des enseignants de langue seconde. Parmi ceux-ci, on peut mentionner le nombre d'élèves et de groupes à rencontrer, le nombre de préparations de cours, le caractère itinérant du travail de ces enseignants, l'attitude du milieu, le perfectionnement, le sentiment d'appartenance, la formation préalable, les problèmes disciplinaires et le soutien pédagogique. Nous examinons dans cette partie chacune de ces situations à partir de notre connaissance de la réalité dans laquelle nous travaillons depuis une quinzaine d'années.

Au Québec, la tâche ainsi que les conditions physiques et matérielles de travail des enseignants spécialistes peuvent varier énormément d'une commission scolaire à une autre, et même d'une école à une autre, par l'organisation interne qu'on y retrouve. Cependant, certains éléments sont constants.

Examinons d'abord le nombre d'élèves et de groupes à rencontrer. Selon la Banque de données de la Centrale de l'Enseignement du Québec[1], 31% des enseignants spécialistes du primaire enseignent à plus de 400 élèves par cycle et 14,5% à plus de 500; 25% ren-

---

[1] CEQ, Banque de données CECS, Synthèse nationale, résultat de la cueillette du 20 novembre, Québec, mars 1985, p.18.

contrent de 16 à 20 groupes et 14,4% de 21 à 30 groupes par semaine. Cette situation rend très ardues les relations avec les élèves, la réponse à leurs besoins particuliers et l'évaluation de leurs apprentissages. Précisons, par contre, que les spécialistes qui ont la chance de demeurer plusieurs années dans la même école rencontrent finalement les mêmes élèves, exception faite des nouveaux arrivés.

Pour ce qui est du nombre de préparations de cours, comme la grande majorité des spécialistes dispensent leur enseignement à plus d'un niveau, ils doivent se familiariser avec le contenu, les objectifs et les modes d'évaluation de chaque programme, ce qui signifie une surcharge supplémentaire. L'intégration des élèves en difficulté d'apprentissage les oblige également à adapter le contenu et le fonctionnement du cours, alors qu'ils ne bénéficient, la plupart du temps, d'aucune mesure d'appui. Les autorités scolaires justifient souvent cette situation par le fait que les spécialistes n'ont pas de contacts continus avec les élèves.[7] Certains spécialistes préfèrent, lorsque l'option est possible, enseigner une ou deux matières en plus de leur spécialité. Cela exige davantage de préparation, certes, mais le but premier est d'accumuler une tâche complète dans la même école et ainsi éviter de devenir itinérant.

---

[7] CECS-CEQ, L'école primaire et la place faite aux spécialités, Québec, mars 1987, p.12.

La façon d'élaborer la grille-horaire au primaire est sans équivoque l'un des facteurs déterminants de la qualité de l'enseignement des spécialités. Parmi les aspects pénibles du travail des spécialistes, il y a le fractionnement du temps de cours à dispenser à chaque groupe. Cette pratique fréquente consiste à écourter la durée de chaque cours mais à accroître le nombre de rencontres ce qui, forcément, amène une interruption du processus d'apprentissage de la matière. En plus d'alourdir la tâche des spécialistes, cette situation est une menace sérieuse à la qualité de l'enseignement car il est très ardu d'effectuer une démarche pédagogique véritable en 25 ou 30 minutes. En ce qui a trait au nombre total de minutes/semaine, peu de commissions scolaires se conforment aux recommandations du régime pédagogique qui, à titre d'exemple, prévoit 120 minutes pour l'enseignement de l'anglais langue seconde au primaire. Si le temps accordé aux spécialités se situe bien en deçà des chiffres prescrits, il s'ensuivra l'incapacité des enseignants concernés à compléter adéquatement leurs programmes conçus en fonction d'un maximum de temps d'enseignement.

A présent, examinons la situation en ce qui concerne les enseignants itinérants. Un nombre important de spécialistes au primaire sont itinérants: 62,9% selon la dernière Banque de données de la CEQ (1985). De la même source, on apprend aussi qu'ils sont affectés, en proportions égales, à deux ou trois

écoles."[3] Ces enseignants doivent donc se déplacer d'une école à l'autre parfois dans la même journée. Sur le plan des relations interpersonnelles, ils "souffrent de ne pouvoir s'intégrer à part entière dans l'équipe de chaque école. Considérés comme des "gens de passage", ils n'ont, règle générale, dans ces écoles visitées ni place attitrée pour travailler, ni participation réelle aux journées pédagogiques, ni liens organiques sur le plan pédagogique avec les enseignants titulaires".[4] Puisqu'ils fréquentent plus d'un établissement, les spécialistes itinérants doivent endurer les changements au niveau des locaux, des équipements et du matériel didactique. Mais ces éléments sont mineurs face aux différences en termes de mentalités, de priorités et de fonctionnement auxquelles ils doivent s'adapter dans chaque école.

A ces aspects toujours omniprésents des conditions de travail physiques et matérielles des enseignants spécialistes, on peut ajouter une liste de six facteurs pouvant influer sur la satisfaction au travail d'un enseignant de langue seconde. Mentionnons, entre autres, l'attitude du milieu, le perfectionnement, le sentiment d'appartenance, la formation préalable, la discipline et le soutien pédagogique.

---

[3] CEQ-CECS, op. cit., p.19.

[4] CSE, Le condition enseignante, rapport adopté par le Conseil supérieur de l'éducation, août 1984, p.160.

L'attitude du milieu

Il est difficile d'enseigner et surtout d'intéresser un élève qui manque de motivation. L'antagonisme et le manque d'intérêt face à la langue seconde ont toujours existé que ce soit au niveau social, familial ou individuel. Selon notre propre expérience, la situation varie souvent selon le niveau socio-culturel ou le degré de contact avec la langue. L'enseignant, lui, devra être en mesure de parer au manque de motivation chez certains élèves, problème qui peut devenir très contagieux dans une salle de classe.

Le perfectionnement

Le perfectionnement est nécessaire voire même essentiel pour un enseignant surtout s'il est privé d'un conseiller pédagogique. Il pourra ainsi mettre à jour ses connaissances, échanger avec ses collègues ou même communiquer aux autres une approche qu'il a mise au point. La tendance actuelle met l'accent sur le perfectionnement collectif pendant les journées de planification. Ce genre de perfectionnement est offert aux enseignants d'une même spécialité par une personne-ressource venue de l'extérieur. Le perfectionnement individuel devient de plus en plus rare puisque les fonds sont limités.

Le sentiment d appartenance

La plupart des enseignants concernés sont itinérants tel qu on le constatera plus loin dans ce rapport. Ceci constitue un handicap à plusieurs niveaux. Tout d abord, il est difficile de se sentir comme membre à part entière à son lieu de travail lorsqu on s absente pour la moitié de la semaine. C est aussi comme employés à temps partiel que les spécialistes sont perçus par leurs collègues et leurs élèves vu qu ils ont rarement la chance de participer à la planification et à l implantation des projets-école.

Finalement, une école trop exigue se traduit souvent par l absence d un local attitré pour l enseignement de la langue seconde. L enseignant se voit ainsi obligé de se déplacer d une classe à l autre avec tous les inconvénients que cela comporte. Même lorsqu il existe, un tel local peut être "polyvalent" servant aussi de dépôt et de salle de réunion.

Formation préalable

Pour un enseignant, ne pas maîtriser sa matière est assurément une source de stress. La difficulté dans l'enseignement d'une langue seconde au primaire réside principalement dans l'aspect formatif. Rencontrer des élèves possédant une excellente diction ou un riche vocabulaire n'est pas très rassurant pour un enseignant moins à l'aise dans ces aspects de la langue. L'enseignant qui est parachuté à ce poste sans posséder aussi bien l'oral que l'écrit se verra exposé à l'ironie et à la critique du milieu.

Problèmes disciplinaires

Le spécialiste rencontre, presque toujours, tous les élèves d'une même école ce qui l'expose à davantage de problèmes disciplinaires et à autant de "cas" à solutionner. Parmi les facteurs qui influent sur la discipline, notons la motivation étudiante, l'importance accordée à la matière et le respect envers l'enseignant. Contrairement au titulaire, le spécialiste doit mériter le respect des élèves car il n'est pas acquis d'avance. Si ce spécialiste rencontre les mêmes élèves tout au long du primaire, gagner ce respect rapidement prend une importance capitale.

Soutien pédagogique

De par sa tâche, le spécialiste possède moins de temps disponible pour la préparation de ses cours et peu de contacts avec les autres enseignants de sa spécialité. Que ce soit pour identifier les objectifs pour le choix des volumes à utiliser, pour des suggestions d'activités et de tests ou comme support moral, la présence d'un conseiller pédagogique ou toute autre personne-ressource devient primordiale.

Notre intention est d'explorer en profondeur le contexte de travail des enseignants de langue seconde face à ces différents aspects qu'ils rencontrent. Le but ultime est l'amélioration de la qualité de l'enseignement et cette recherche se veut une contribution en ce sens.

2. Le contexte théorique

L'influence sur la satisfaction au travail des conditions matérielles et physiques décrites précédemment nous semble évidente d'après ce que nous avons pu observer dans le milieu scolaire. Ces conditions ainsi que d'autres facteurs ont été considérés par différents théoriciens travaillant dans ce champ de recherche.

On peut mentionner, entre autres, les travaux de Maslow (1954), Herzberg (1959), Porter et Lawler (1968), Larouche et Delorme (1972), Chapman et Lowther (1982) et Giard et Therrien (1976). Chacun des modèles conceptuels des auteurs mentionnés fait intervenir certains besoins ou facteurs dont la présence aurait une influence notable sur le niveau de satisfaction au travail. Dans ce qui suit, nous faisons une brève présentation des éléments essentiels faisant partie des modèles développés par ces auteurs.

2.1 Eléments essentiels de quelques modèles considérés

2.1.1 La théorie des besoins de Maslow

Maslow (1954) a basé sa théorie sur les besoins de l homme au travail. Il a établi une liste hiérarchique de ces besoins qu'il

a subdivisée en cinq catégories. Le concept fondamental de la théorie est le suivant: l'homme satisfait toujours en premier lieu les besoins inférieurs et il ne peut passer au besoin suivant que si le précédent a été satisfait au moins partiellement (voir figure 1).

Les besoins physiologiques se situent à l'échelon inférieur; ils comprennent les besoins de manger, de boire et d'avoir des relations sexuelles.

En situation de travail, cela s'applique aux conditions physiques de l'emploi. Viennent ensuite les besoins de sécurité. Au niveau professionnel, ces besoins constituent une protection contre la perte subite d'emploi, la mise à pied, etc. Au troisième palier, on retrouve les besoins sociaux qui englobent surtout les besoins d'appartenance à des groupes, les besoins d'association et d'interaction avec autrui. Les besoins d'estime de soi comme des autres se placent à un niveau plus élevé de la hiérarchie. Toute personne a besoin d'être reconnue à sa propre valeur et de se considérer positivement. Au sommet de la pyramide, le besoin d'actualisation de soi incite l'individu à déployer davantage son potentiel et sa créativité. Il est rare cependant que le travailleur se réalise pleinement.

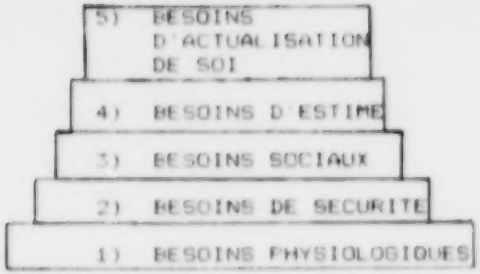


Figure 1

La théorie des besoins de Maslow

Plusieurs auteurs ont critiqué Maslow pour le trop grand nombre d'exceptions que sa théorie implique: certains individus vont satisfaire des besoins supérieurs même si les besoins inférieurs ne le sont pas. On lui reproche également de ne pas expliquer la situation inverse où des personnes ne satisfont que leurs besoins élémentaires sans développer leurs potentialités. De plus, aucune étude n'a pu confirmer que les besoins de l'être humain se classent en cinq catégories. Les recherches sont plutôt favorables à une classification en 2 ou 3 classes. Enfin, "sa théorie demeure trop théorique et ne précise pas les facteurs qui satisfont les gens au travail".[8]

---

[8] Micheud, N., Analyse des facteurs de satisfaction des enseignants au primaire à Trois-Rivières, UQAT, 1980, p.19.

2.1.2 La théorie des deux facteurs de Herzberg

Herzberg (1959) a fait preuve d'originalité en identifiant les principales sources de satisfaction et d'insatisfaction au travail. Il a basé sa théorie sur le fait qu'il existe chez l'homme deux catégories de besoins: les facteurs moteurs (satisfaction associée à la tâche) et les facteurs hygiéniques (insatisfaction relative à l'environnement). On retrouvait déjà ces deux catégories de facteurs dans la théorie de Maslow, mais Herzberg a voulu être plus pratique en essayant de trouver les facteurs de motivation qui rendaient les gens heureux ou malheureux dans la satisfaction de leurs besoins. Parmi les facteurs moteurs, cinq apparaissent comme de forts déterminants de satisfaction au travail et touchent l'homme en relation avec ce qu'il fait. Ce sont la reconnaissance des accomplissements, la responsabilité, le travail lui-même, la promotion et la réalisation de soi.

Les facteurs d'hygiène sont différents car ils engendrent des changements temporaires. Ils "peuvent prévenir le mécontentement ou le supprimer. Par contre, ils n'apportent pas une satisfaction réelle dont l'individu a besoin pour se développer".[6] Parmi ces facteurs on retrouve: les supérieurs hiérarchiques, la

---

[6]Michaud, N., op. cit., p.12.

politique salariale, les conditions de travail, la vie personnelle, la politique administrative et les relations interpersonnelles.

Selon Herzberg, les deux catégories de facteurs sont indépendantes l'une de l'autre. Ainsi, il est possible d'être très satisfait et très insatisfait en même temps. Rogers (1975) interpréta les propos de Herzberg en ces termes: "In other words, adequate salary, good working conditions, respected supervisors, and likeable coworkers will not produce a satisfied worker; they will only produce a worker who is not dissatisfied".[7]

Même si la théorie de Herzberg a réussi à stimuler de nombreuses recherches sur la satisfaction, elle a aussi engendré plusieurs controverses surtout par sa simplicité (Schmidt, 1976) et son applicabilité (Dunnette, Campbell et Hakel, 1967). Mais c'est Wolf qui critique le plus sévèrement la base même de la théorie: "Largely as a result of his methodology, which in essence asked for peak experiences, Herzberg erred by equating "satisfaction" with "motivation". Satisfaction is an end-state, while motivation is a force ("drive") to achieve and end-state".[8]

---

[7] Rogers, R.E., Organizational Theory, Boston: Allyn and Bacon, 1975, p.111.

[8] Wolf, M.G., Need Gratification Theory: A Theoritical Reformulation of Job Satisfaction / Dissatisfaction and Job Motivation, dans Journal of Applied Psychology, vol. 54, 1970, p. 90.

Quelques chercheurs ont tenté de vérifier la théorie de Herzberg dans le domaine de l'éducation. Les recherches de Sergiovanni (1967) dans la région de New-York et plus tard celle de Holdaway (1978) en Alberta sont parmi les plus connues. Tous deux confirment que, dans le contexte de leur étude, les facteurs de satisfaction étaient reliés au travail comme tel et les facteurs d'insatisfaction à l'environnement de travail.

2.1.3 La théorie de l'instrumentalité de Porter et Lawler

La théorie de Porter et Lawler (1968) soutient que toute personne possède à l'égard de son travail un certain nombre d'attentes définies en termes de rendement et de récompense (voir figure 2). Pour ce faire, il est impératif de bien définir le rendement espéré en fonction des objectifs poursuivis et bien déterminer la récompense à recevoir. On atteint un niveau de satisfaction élevé s'il y a compatibilité entre les objectifs fixés et la possibilité de les réaliser en regard des aptitudes de la personne. "Même si la théorie de l'instrumentalité s'est révélée peu concluante en laboratoire, nous pensons que ses concepts clarifient certaines variables importantes à l'intérieur de la satisfaction".*

---

*Giard, G. et Therrien, N., Le satisfaction au travail chez les professeurs du Collège de l'Assomption, Montréal, ENAP, 1976, p.47.

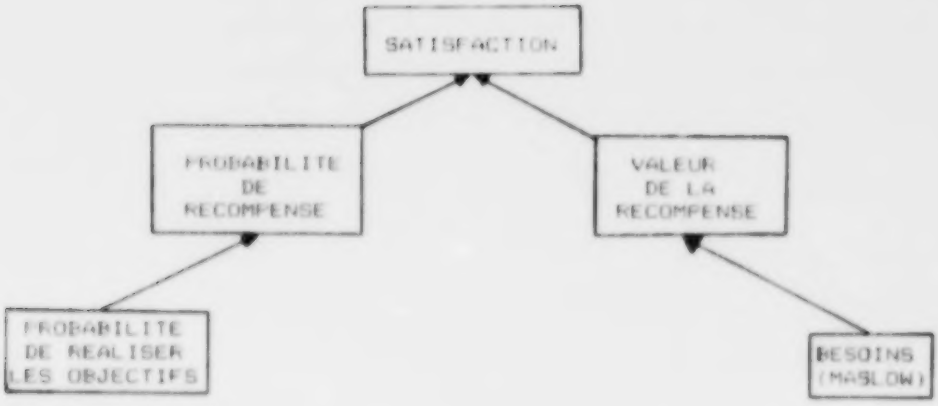


Figure 2

La théorie de l'instrumentalité

2.1.4 La théorie des besoins et des incitations de Larouche et Delorme

Larouche et Delorme (1972) présentent le concept de satisfaction au travail en relation avec les besoins de l'homme et les incitations de l'emploi (voir figure 3). Selon ces auteurs, "...le

travailleur ressentira de la satisfaction ou de l'insatisfaction au travail dans la mesure où s'établira une harmonisation ou une discordance entre les besoins qu'il éprouve et les incitations que lui fournit son travail".[10]

Les auteurs ont regroupé les besoins en deux pôles: la croissance et la préservation. Les incitations sont également divisées en deux: extrinsèques et intrinsèques. La satisfaction est associée à la présence de facteurs motivateurs comme la promotion verticale, la nature de la tâche, les responsabilités, la considération obtenue et le sentiment d'accomplissement de soi.

Figure 3

La théorie des besoins et des incitations

---

[10] Larouche, V. et Delorme, F., Satisfaction au travail: reformulation théorique, dans Relations Industrielles, vol. 27, no 4, 1972, p.595.

2.1.5 Le modèle de Chapman et Lowther

Plus récemment, Chapman et Lowther (1982) proposent un modèle conceptuel des facteurs ayant une incidence sur la satisfaction des enseignants (voir figure 4). Le schéma fait intervenir:

1) Les caractéristiques personnelles de l'enseignant;

2) Son habileté à bien disposer de son temps et à communiquer efficacement;

3) Les critères qu'utilise l'enseignant pour évaluer sa réussite professionnelle surtout en ce qui a trait au défi et à la récompense;

4) Ses réalisations en relation avec le défi et la reconnaissance d'autrui.

Les deux chercheurs tirent leur modèle à la fois de la théorie vocationnelle de Holland (1973), des travaux sur les valeurs de Super et Hall (1978) et des résultats d'une recherche de Chapman et Hutcheson (1982) sur l'abandon des enseignants.

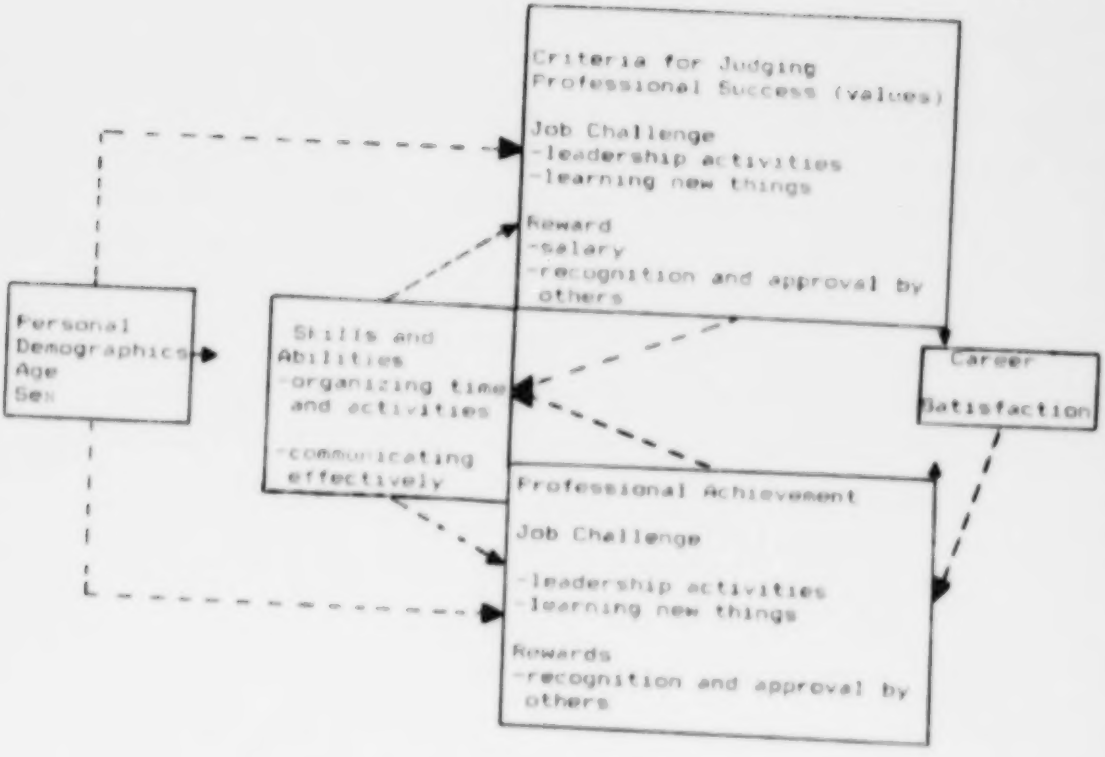


Figure 4

Modèle de Chapman et Lowther

2.1.6 Le modèle de Giard et Therrien

Dans leur modèle, Giard et Therrien (1976) ont mis en relation la notion de satisfaction générale et d'autres facteurs susceptibles d'avoir une certaine influence sur la satisfaction au travail (voir figure 5).

Après une récession exhaustive des études sur la satisfaction au travail, les deux auteurs ont été en mesure d'extraire et de se limiter à six variables toutes pertinentes au contexte de l'éducation.

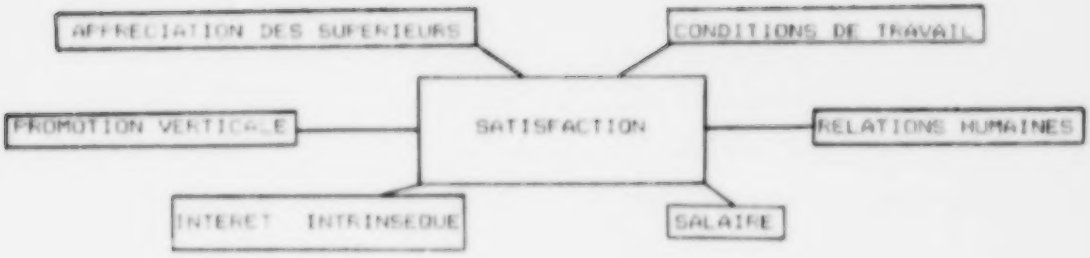


Figure 5

Modèle de Giard et Therrien

2.2 Point de vue critique et choix du modèle

Le survol des différentes théories nous a permis de saisir plus en profondeur le fonctionnement psychologique et les comportements de la personne à son travail. Ces théories reposent sur l'idée que l'individu cherche constamment à satisfaire des besoins par le biais de son emploi. Mais lorsque dans le cadre d'une recherche on désire aller au-delà des écrits, il importe de pouvoir compter sur un modèle théorique qui puisse rejoindre l'expérience des enseignants à l'étude et ainsi déterminer les facteurs qui pourraient avoir une influence sur leur satisfaction quotidienne au travail. Les modèles de Maslow, Porter et Lawler que nous avons présentés ne précisent pas clairement les facteurs qui satisfont les gens au travail et demeurent trop théoriques. Inversement, celui de Larouche et Delorme comporte trop d'éléments pour les besoins de notre recherche et les moyens restreints à notre disposition. D'autre part, même si le modèle de Chapman et Lowther est adapté à l'enseignement, les variables "défi" et "valeur" demeurent vagues et difficilement contrôlables. Finalement, de l'avis de plusieurs, la théorie des deux facteurs de Herzberg est davantage axée sur la motivation que sur la satisfaction.

En définitive, le cadre théorique de Giard et Therrien est celui qui répond le mieux aux critères que nous avions fixés pour notre recherche. Il nous fallait d'abord un modèle qui mesure la satisfaction générale au travail.

Nous voulions ensuite faire le lien entre la notion de satisfaction générale et les autres aspects de l'emploi les plus susceptibles d'avoir une influence sur la satisfaction au travail.

Il était important aussi, vu les limites de notre recherche, de restreindre le nombre de variables à l'étude. Les variables utilisées devaient être aussi pertinentes à l'enseignement. Finalement, comme dernier critère, nous exigions un plan dont l'applicabilité est possible dans le domaine de l'éducation et dont les résultats sont concluants.

2.3 Les variables du modèle de Giard et Therrien

Afin d'éviter toute confusion possible, nous présentons les définitions que Giard et Therrien attribuent à chaque variable.[11] Nous avons aussi confronté chacune de ces variables face à notre recherche tout en montrant l'influence qu'elle peut avoir sur la satisfaction au travail. Notons que les trois premiers facteurs

---

[11] Giard, G. et Therrien, N., La satisfaction au travail chez les professeurs: de la théorie à la pratique, dans Prospectives, octobre 1978, vol. 14, no 3, p. 125.

sont intrinsèques et que les trois derniers sont de nature extrinsèque.

2.3.1 La variable appréciation des supérieurs

> "Evaluation du personnel et du travail par les supérieurs hiérarchiques".

De par sa nature, l'enseignement est une profession qui exige une bonne part d'individualisme. Mis à part les rencontres formelles ou informelles qu'il tient avec son entourage, l'enseignant demeure maître de sa destinée. Le fond d'un programme d'étude revient au concepteur du curriculum mais son application est du ressort de l'enseignant. Dans un tel contexte, une évaluation pertinente du personnel enseignant devient difficile et surtout subjective. D'ailleurs, toute tentative pour implanter un système universel d'évaluation ferait face à une opposition syndicale farouche. De par sa nature, l'homme aime bien se sentir apprécié dans son travail. L'appréciation de son entourage peut représenter une source de motivation et de satisfaction personnelle. La plupart des rencontres entre l'enseignant et le directeur servent principalement à éclaircir ou corriger une situation. Plus souvent devrait-on voir un enseignant se faire encourager ou féliciter pour son rendement et ses initiatives.

2.3.2 La variable promotion verticale

"Possibilité d'accéder à des postes supérieurs dans le cadre de l'enseignement".

La carrière de l'enseignant est assez différente des autres professions parce que les activités quotidiennes ne varient pas nécessairement avec les années. Ainsi, les occupations dans une salle de classe peuvent demeurer inchangées très longtemps puisqu'un nouveau programme ou des tâches différentes ne représentent pas de défis réels. De plus, en considérant qu'un transfert à un poste administratif ne constitue pas vraiment une promotion, les possibilités d'avancement sont rares dans l'enseignement: au secondaire, la fonction de chef de groupe offre un petit nombre d'ouvertures en plus d'être attribuée par rotation. A la longue, cette situation peut devenir aliénante pour un enseignant ambitieux. Il lui faudra revoir son plan de carrière pour s'orienter vers un niveau d'enseignement autre ou changer de domaine.

2.3.3 La variable intérêt intrinsèque

"Satisfaction obtenue face au travail lui-même".

C'est dans le travail ou dans les tâches qu'il comporte, qu'une personne est sensée penser toutes ses sources de motivation pour être en mesure de se réaliser pleinement. Pour l'enseignant, cette motivation doit provenir de sa mission première: instruire les élèves. L'interaction avec les élèves de concert avec des résultats scolaires satisfaisants peuvent produire chez l'enseignant un sentiment de bien-être et d'accomplissement professionnel. Toutefois, faire face à des élèves indisciplinés, réfractaires ou improductifs peut rapidement obscurcir le tableau. Par ailleurs, le fait d'enseigner à une nouvelle clientèle chaque année peut éviter à l'enseignant de sombrer trop rapidement dans la routine.

2.3.4 La variable conditions de travail

"Avantages sociaux et bénéfices marginaux".

Cet aspect de l'emploi comprend les vacances, les congés de toutes sortes ainsi que les programmes d'assurance de groupe.

L'on fait souvent état des largesses dont bénéficie le domaine de l'éducation à ce chapitre. N'oublions pas cependant que la situation semble similaire pour un employé ayant un compte de dépenses, l'usage d'une voiture ou la possibilité de voyager dans le cadre de son travail. De toute façon, l'influence de cette variable sur la satisfaction reste à déterminer.

A noter que les conditions physiques et matérielles ne sont pas incluses dans le cadre conceptuel mais ont déjà été décrites au niveau du contexte pratique.

2.3.5 La variable relations humaines

"Echanges entre les personnes dans le milieu de l'enseignement".

Les relations interpersonnelles avec les élèves et les autres adultes sont à la base même de l enseignement et une déficience à ce niveau serait un non-sens. Avec les élèves, l'interaction se fait forcément puisque l enseignant passe la majeure partie de son temps en classe. Entre enseignants d'une même matière, les échanges se feront dans le but de mettre en commun les connaissances et d'uniformiser les approches. Pour le spécialiste, seul de sa matière dans l école, la situation soulève un manque et

crée un besoin qui peut être comblé par le directeur. Pour être productive, toute discussion nécessitera, de la part de ce dernier, un esprit ouvert et une définition élargie du terme "leadership".

2.3.6 La variable salaire

"Rémunération pour un travail".

Un salaire peut être à la fois satisfaisant s'il permet de combler les besoins de base et insatisfaisant s'il n'est pas équitable.

La structure salariale dans l'enseignement est étroitement liée à l'ancienneté sans récompenser le rendement exceptionnel. Par opposition, un salaire au mérite soulignerait l'effort individuel par des gratifications qui viendraient complémenter et non supplanter les échelles existantes. A la lumière de toutes ses confrontations avec l'Etat qui ont fait chuter son salaire vers le bas de l'échelle canadienne, l'enseignant est-il satisfait de son salaire présentement?

3. Pertinence et limite de la recherche

Beaucoup de chercheurs ont déjà traité de la satisfaction au travail chez les enseignants d'une école ou d'un territoire sans égard à la matière enseignée. Mentionnons entre autres les travaux de Holdaway (1978), Karolat (1971), Michaud (196[illegible]), Nederveen (1982), Pesalacque (1970) et Wickstrom (1977). Mais il n'existe pratiquement pas de recherches effectuées sur des groupes d'enseignants spécialistes au primaire en milieu québécois.

Notre recherche se veut une étude descriptive sur la satisfaction au travail des enseignants de langue seconde, français et anglais, dans l'Outaouais québécois. À première vue, le nombre de sujets concernés pourrait paraître minime pour justifier cette étude. Toutefois, pour le bénéfice du milieu éducatif, nous considérons qu'il est nécessaire de travailler à établir pour ces enseignants des conditions d'exercice plus faciles et une reconnaissance accrue de leur contribution à l'éducation. Ainsi, nous désirons réunir le plus de renseignements possibles sur les conditions de travail, la satisfaction au travail et les attitudes de ces enseignants spécialistes vis-à-vis leur emploi. Au plan quantitatif, nous dégagerons les grandes tendances basées

sur des éléments chiffrés. Par la suite, nous rendrons compte au plan qualitatif, des divers types de situations rencontrées au niveau de chacun des paramètres choisis. Sans être généralisables à d'autres contextes québécois, les résultats obtenus pourront toutefois servir de point de départ à d'autres études plus exhaustives dans le domaine.

CHAPITRE II

OBJECTIFS ET HYPOTHESES DE RECHERCHE

1. OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

1.1 Objectif général

Décrire le niveau général de satisfaction au travail des enseignants de français et d anglais langues secondes de la région administrative 07.

1.2 Objectifs spécifiques

1.2.1 Déterminer l incidence de six variables intrinsèques et extrinsèques à la tâche sur le niveau de satisfaction au travail des enseignants de langue seconde. Ces facteurs sont l appréciation des supérieurs, la promotion verticale, le travail lui-même, les conditions de travail, les relations humaines et le salaire.

1.2.2 Déterminer s'il existe une différence entre hommes et femmes au niveau de la satisfaction générale au travail et des six variables déjà citées.

1.2.3 Etablir un tableau comparatif entre les groupes d'âge pour la satisfaction générale au travail et les six variables mentionnées plus haut.

1.2.4 Décrire la situation des enseignants de langue seconde face à d'autres aspects de leur emploi tels que l'attitude du milieu, les possibilités de perfectionnement, le sentiment d'appartenance, la formation préalable, la discipline des élèves et le soutien pédagogique.

2. HYPOTHESES DE RECHERCHE

2.1 La proportion d'enseignants de langue seconde satisfaits de leur emploi est plus élevée que la proportion d'enseignants insatisfaits.

2.2 La satisfaction au travail des enseignants de langue seconde est en relation avec les possibilités de promotion verticale.

2.3 Les conditions de travail influent sur le niveau de satisfaction au travail des enseignants de langue seconde.

2.4 L'intérêt intrinsèque à l'emploi est en relation avec la satisfaction au travail des enseignants de langue seconde.

2.5 Il existe un lien direct entre la satisfaction au travail des enseignants de langue seconde et le salaire gagné.

2.6 L'appréciation des supérieurs exerce une influence sur le niveau de satisfaction au travail des enseignants de langur seconde.

2.7 Les relations humaines en milieu professionnel influent sur le niveau de satisfaction au travail des enseignants de langue seconde.

2.8 Le niveau de satisfaction générale au travail n'est pas en relation avec le sexe des enseignants de langue seconde.

CHAPITRE III

METHODOLOGIE DE RECHERCHE

Dans cette partie du mémoire, nous présentons d'abord un profil détaillé des sujets à l'étude. Ensuite, nous introduisons les techniques et l'instrument pour la cueillette des données, à savoir le questionnaire.

1. Les sujets

Le groupe concerné par cette recherche est représenté par tous les enseignants spécialistes en français et en anglais langues secondes au primaire oeuvrant dans le réseau public de la région administrative 07. La région, en juin 1988, comprenait sept commissions scolaires et 101 écoles francophones et anglophones. Compte tenu des informations que nous avons été en mesure d'obtenir auprès de commissions scolaires concernées, le nombre de sujets pour notre recherche a été établi à 28.

Vu le nombre limité de répondants, la population sur laquelle porte l'étude comprend aussi les enseignants à temps plein qui enseignent une langue seconde pendant au moins la moitié de leur

temps d'enseignement. Les enseignants de langue seconde à temps partiel ne seront pas inclus dans l'étude car ils ne sont pas en mesure de vivre totalement la situation telle qu'elle a été décrite.

Par ailleurs, l'étude se limite au secteur public, car il n'existe pas dans la région choisie d'écoles privées de niveau primaire. En conséquence, aucune comparaison entre ces deux secteurs ne peut être envisagée.

A présent, examinons plus en profondeur les caractéristiques personnelles et démographiques des répondants.

1.1 Sexe des répondants

A la question 1, nous avons demandé aux répondants d'indiquer leur sexe (homme ou femme). Les réponses à cette question sont exposées dans le tableau 1.

Tableau 1

Sexe des enseignants de langue seconde

	Nombre	Pourcentage
a) Hommes	10	41,7
b) Femmes	14	58,3

N= 24

1.2 Age

A la question 2, nous voulions avoir une idée concrète de l'âge des enseignants de langue seconde. Le tableau 2 et la figure 6 présentent les résultats.

Figure 6
AGE DES ENSEIGNANTS

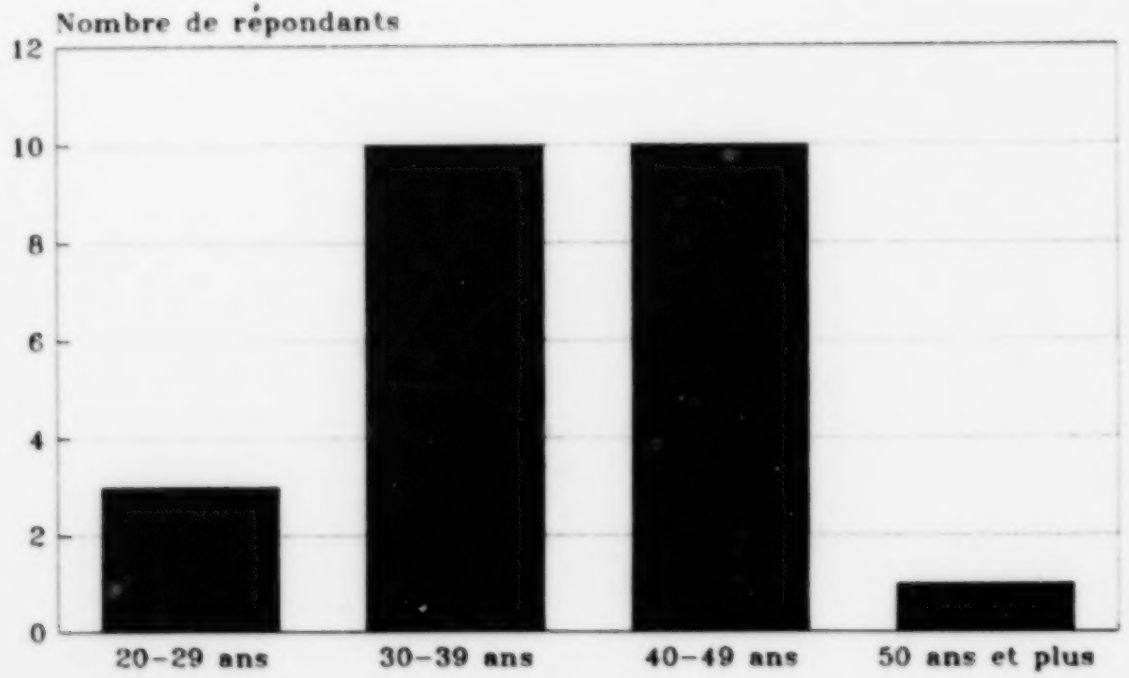


Tableau 2

Age des enseignants de langue seconde

	Nombre	Pourcentage
a) 20-29 ans	3	12,5
b) 30-39 ans	10	41,7
c) 40-49 ans	10	41,7
d) 50 ans et plus	1	4,1
N= 24		M= 37,7

1.3 Expérience

A la question 3, nous voulions avoir un aperçu du nombre d'années d'expérience dans l'enseignement des enseignants de langue seconde. Nous avons demandé aux répondants d'arrondir leur réponse. Le tableau 3 et la figure 7 affichent les résultats.

FIGURE 7
EXPERIENCE DES ENSEIGNANTS

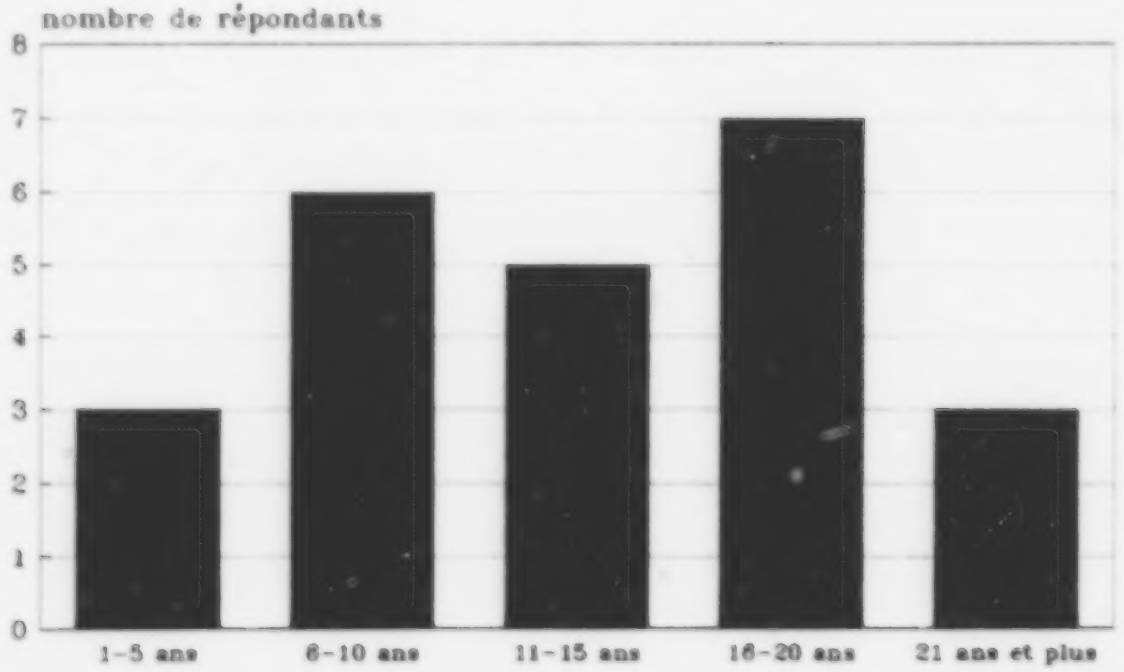


Tableau 3

Expérience des enseignants de langue seconde

	Nombre	Pourcentage
a) 1-5 ans	3	12,5
b) 6-10 ans	6	25,0
c) 11-15 ans	5	20,8
d) 16-20 ans	7	29,2
e) 21 ans et plus	3	12,5
N= 24		M= 13,4

1.4 Scolarité

La question 4 avait pour but de déterminer le nombre total d années de scolarité pour chaque enseignant de langue seconde tel que reconnu par le Ministère de l Education du Québec. Les résultats apparaissent au tableau 4.

Tableau 4

Scolarité des enseignants de langue seconde

	Nombre	Pourcentage
a) 14-15 ans	3	12,5
b) 16-17 ans	15	62,5
c) 18-19 ans	6	25,0

N= 24 M= 16,7

I.5 Langue maternelle

A la question 5, nous voulions connaître le nombre de francophones et d'anglophones parmi les enseignants de langue seconde. Le tableau 5 montre les résultats.

Tableau 5

Langue maternelle des enseignants de langue seconde

	Nombre	Pourcentage
a) français	21	87,5
b) anglais	2	8,3
c) autre	1	4,2

N= 24

1.6 Langue seconde enseignée

La question 6 se voulait un moyen de comparer le nombre d'enseignants qui dispensent chaque langue seconde. Les résultats figurent au tableau 6.

Tableau 6

Langue seconde enseignée

	Nombre	Pourcentage
a) français	4	16,7
b) anglais	20	83,3

N= 24

Il est intéressant de constater le pourcentage relativement élevé (41,7) d'enseignants masculins dans notre population. Autrefois, à très forte concentration féminine, le niveau primaire accueille désormais plus d'hommes, forcés là par la diminution de la clientèle scolaire et les mises en disponibilité au secondaire.

Les moyennes d'âge (37,7), d'expérience (12,9) et de scolarité (16,7) nous montrent des spécialistes en langue seconde moins âgés et moins expérimentés mais plus scolarisés que la majorité des autres enseignants du primaire, telles que soumises de vive voix par le Syndicat de l'Enseignement de l'Outaouais les moyennes pour l'ensemble des enseignants qu'il représente sont de 41,9

ans pour l'âge, 18.2 ans pour l'expérience et 16 ans pour la scolarité. À noter que le syndicat représentant les quelques écoles primaires protestantes de la région n'a pas été en mesure de nous fournir les informations requises.

Nous constatons, par ailleurs, le nombre élevé de francophones qui enseignent l'anglais. Ceci démontre que la langue maternelle n'est pas un critère essentiel d'engagement pour les commissions scolaires de la région. Deux raisons pourraient expliquer ce fait, soit la non-disponibilité de candidats anglophones et la compétence linguistique des francophones.

2. Le questionnaire

Dans le cadre de cette recherche, nous avions prévu utiliser l'entrevue comme complément au questionnaire dans le but de faciliter l'interprétation des résultats. Mais pour des motifs hors de notre contrôle, il nous a été impossible d'y avoir recours.

Le questionnaire, comme instrument de mesure, répond aux besoins de notre recherche. Il permet des économies de temps tout en couvrant un vaste territoire. C'est aussi une méthode de cueillette de données qui a été éprouvée au fil de ans.

Nous avons utilisé deux questionnaires bien distincts mais qui ont été envoyés sous le même pli. Les versions anglaises de ces questionnaires étaient également disponibles et ont été expédiées à chaque répondant possédant un nom de famille de consonnance anglaise.

Le Questionnaire I que nous avons élaboré comprend deux parties. La première porte sur les caractéristiques personnelles et démographiques, la charge de travail et les aspects particuliers de la tâche des enseignants de langue seconde prenant part à l'étude. Les questions ont été choisies en fonction des besoins spécifiques de la recherche. La deuxième partie nous permet de

décrire la situation des enseignants face à certains aspects bien précis de leur emploi: attitude du milieu, perfectionnement, sentiment d'appartenance, formation préalable, problèmes disciplinaires, soutien pédagogique.

Pour chacun de ces aspects, nous avons élaboré deux questions qui s'entremêlent dans la version finale du questionnaire. Nous avons pris comme modèles des questionnaires qui ont déjà servi lors de recherches antérieures dans le domaine. Nous utilisons cinq choix de réponses allant de "J'approuve fortement" à "Je désapprouve fortement".

Le Questionnaire II comprend 16 énoncés qui ont servi à mesurer la satisfaction au travail des enseignants. La moitié des propositions, soit 10, portent sur la satisfaction générale au travail et constituent l'Index of Job Satisfaction.** Ce questionnaire, est une adaptation des échelles de mesure mises au point par Thurstone (1926) et Likert (1932). Eprouvé maintes fois depuis 1950, ce questionnaire a obtenu une consistance interne de 0,87 sur un groupe composé de travailleurs et de professionnels. De plus, il tient compte des différents aspects de l'emploi et demeure facile à administrer. Les 10 autres propositions du Questionnaire II ont été élaborées en français par Giard et

**Brayfield,A., Rothe, H., An Index of Job Satisfaction, dans Journal of Applied Psychology, vol. 35, no 5, pp. 307-311.

Therrien[**] pour mesurer six variables à raison de trois énoncés par variable. Ces variables sont: appréciation des supérieurs, promotion verticale, intérêt intrinsèque à l'emploi, conditions de travail, relations humaines et salaire. Chacune des 36 propositions du Questionnaire II offre aussi cinq choix de réponses allant de "J'approuve fortement à "Je désapprouve fortement".

Les deux questionnaires ont été mis à l'essai dans les semaines précédant leur administration. Nous avons demandé à cinq enseignants du primaire spécialistes en musique et en éducation physique, qui vivent des conditions de travail similaires, de compléter les questionnaires pour en relever les ambiguïtés. Aucun changement dans la formulation des questions ne s'est avéré nécessaire.

Un premier envoi nous a permis de recevoir 22 des 28 questionnaires expédiés. Une lettre de rappel, un mois plus tard, accompagnée d'un autre questionnaire ont rallié deux autres répondants pour un total de 24 (18 français et 6 anglais).

**Giard, G., Therrien, N., op. cit., 1976.

CHAPITRE IV

PRESENTATION DES RESULTATS

La première partie de ce chapitre porte sur la tâche de travail des enseignants de langue seconde. La charge de travail ainsi que certains aspects particuliers de la tâche sont analysés.

La section suivante traite de six facteurs qui, selon nous, ont une incidence directe sur la satisfaction au travail.

Finalement, suit une analyse approfondie de la satisfaction au travail des enseignants de langue seconde. Le niveau de satisfaction générale au travail, les six variables du modèle théorique ainsi que la satisfaction au travail selon le sexe et l âge font partie de nos observations.

I. LA TACHE DE TRAVAIL

I.1 La charge de travail

I.1.1 Niveau(x) d'enseignement

Par la question 7, nous voulions avoir une vue d'ensemble de la clientèle rencontrée et du nombre de préparations que cela implique. Les résultats figurent au tableau 7.

Tableau 7

Niveau(x) d'enseignement

Degré(s)	Enseignant(s)	Pourcentage
a) un	1	4,2
b) deux	2	8,3
c) trois	21	87,5

N= 24

1.1.2 Nombre d'enseignants itinérants

La question 6 avait pour but de déterminer le nombre d'itinérants parmi les enseignants de langue seconde. Les données se trouvent au tableau 8.

Tableau 8

Nombre d'enseignants itinérants

Ecole(s)	Enseignants	Pourcentage
a) une	5	20,8
b) deux	10	41,7
c) trois et plus	9	37,5

N= 24

1.1.3 Nombre d'école(s) par jour

La question 9 nous renseigne sur le nombre d'itinérants qui doivent se déplacer entre les écoles à l'intérieur de la même journée. Quinze (15) enseignants ont répondu affirmativement et neuf (9) dans la négative.

1.1.4 Nombre de groupes rencontrés par chaque enseignant

Par la question 10, nous voulions savoir le nombre de groupes d'élèves rencontrés par chaque enseignant de langue seconde à la semaine. Les résultats sont inscrits au tableau 5.

Tableau 9

Nombre de groupes rencontrés par chaque enseignant

Groupes	Enseignants	Pourcentage
a) 5 à 9	8	33,3
b) 10 à 14	10	41,7
c) 15 et plus	6	25,0

N= 24 M= 11,2

1.2 Analyse et interprétation des résultats

Les résultats obtenus démontrent une charge de travail assez lourde pour les enseignants inclus dans l'enquête. En effet, 79% (19) d'entre eux enseignent dans plus d'une école dont quinze 62,5% (15) à l'intérieur de la même journée de travail.

Deux tiers des enseignants rencontrent dix (10) groupes d'élèves et plus chaque semaine et, à trois exceptions près, ces cours ont lieu à tous les niveaux d'enseignement. Cette situation s'explique de deux façons. Premièrement, la clientèle scolaire est relativement petite dans les écoles primaires, particulièrement pour les régions rurales. Cela se traduit par un nombre restreint de groupes par école. En second lieu, le temps alloué à la langue seconde n'est pas assez élevé (voir question 11) pour limiter le nombre de groupes à rencontrer par un enseignant.

1.3 Les aspects particuliers de la tâche

1.3.1 Temps d'enseignement par groupe

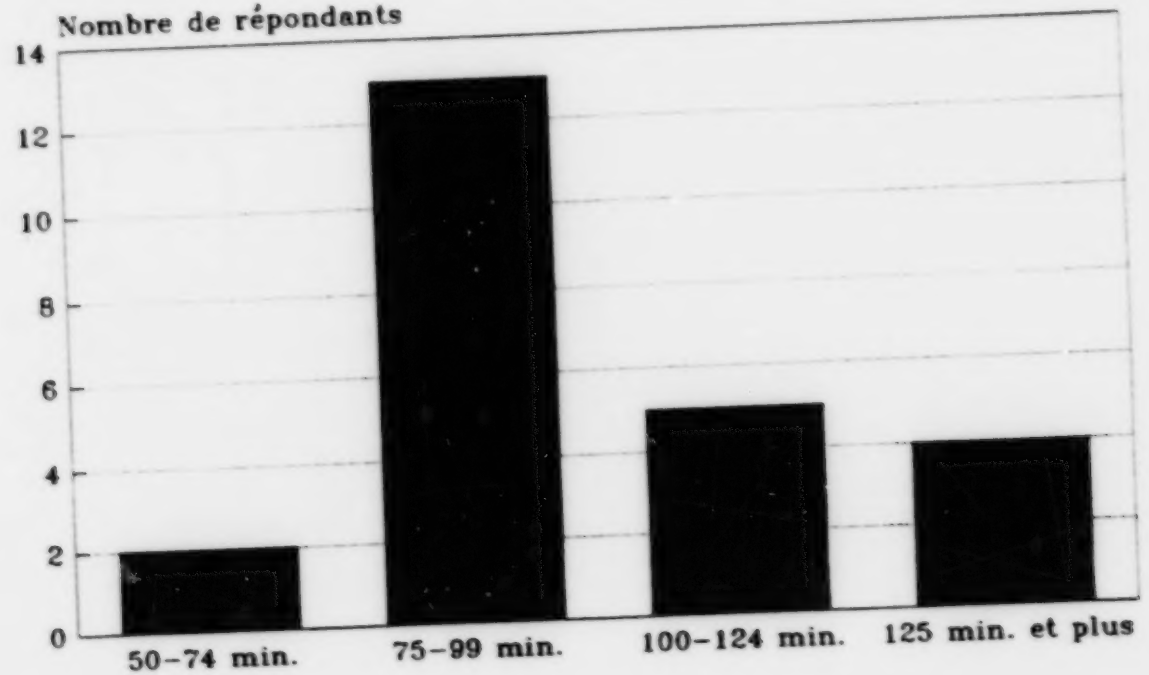
Les données recueillies par la question 11 nous informent sur le nombre de minutes hebdomadaires d'enseignement que chaque groupe d'élèves reçoit en langue seconde. le tableau 10 et la figure 6 donnent un aperçu des résultats.

Tableau 10

Temps d'enseignement par groupe

Minutes	Enseignants	Pourcentage
a) 50-74	2	8.3
b) 75-99	13	54.1
c) 100-124	5	20.8
d) 125 et plus	4	16.8
N= 24		M= 99.3

FIGURE 8
TEMPS D'ENSEIGNEMENT PAR GROUPE



1.3.2 Le programme d'études

Par la question 12, nous voulions savoir si le temps consacré à l'enseignement de la langue seconde était suffisant pour compléter adéquatement le programme d'études. Sept (7) enseignants ont répondu affirmativement et dix-sept (17) négativement.

1.3.3 Nombre d'élèves rencontrés par chaque enseignant

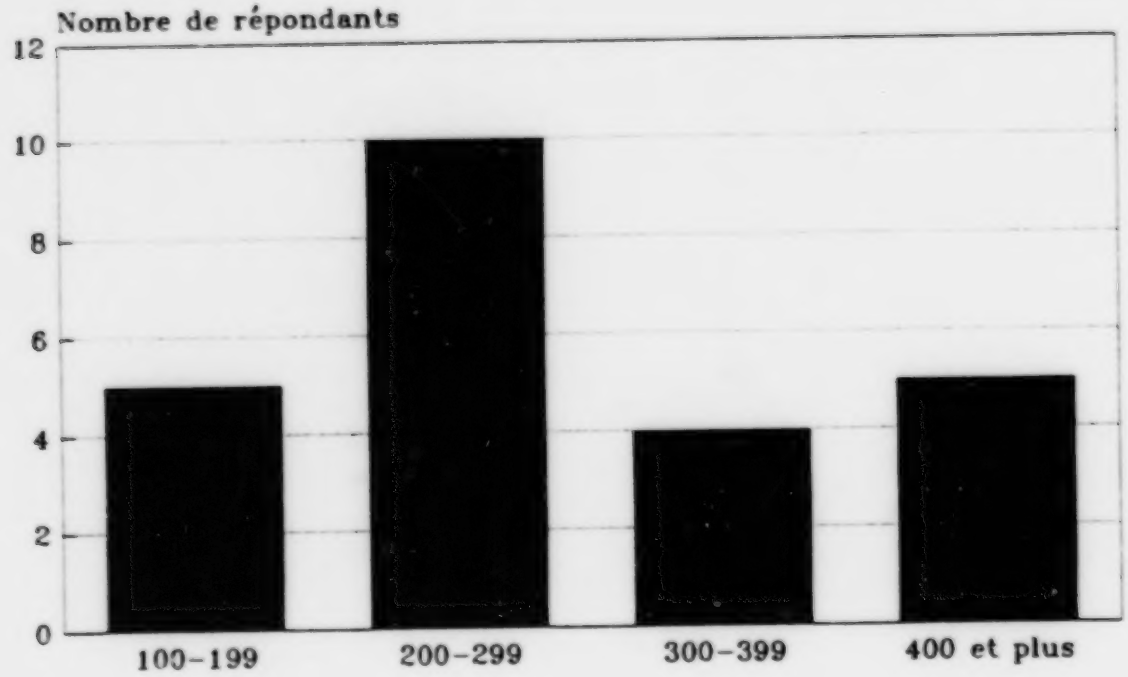
À la question 13, nous avons demandé aux répondants d'indiquer le nombre d'élèves qu'ils rencontrent chaque semaine. Les réponses sont exposées au tableau 11 et à la figure 9.

Tableau 11

Nombre d'élèves rencontrés par chaque enseignant

Élèves	Enseignants	Pourcentage
a) 100-199	5	20,8
b) 200-299	10	41,7
c) 300-399	4	16,7
d) 400 et plus	5	20,8
N= 24		M= 277,7

FIGURE 9
NOMBRE D'ELEVES PAR SEMAINE



1.3.4 Autre(s) matière(s) enseignée(s)

La question 14 avait pour but de savoir le nombre d'enseignants qui, pour compléter leur tâche, enseignent une ou deux autres matières. Sept (7) personnes ont répondu affirmativement et dix-sept (17) négativement.

Nous avons demandé aux enseignants qui ont répondu "oui" à la question précédente d'être plus explicites. Nous désirions savoir de quelle(s) matière(s) supplémentaire(s) il s'agit. Le tableau 12 résume la situation.

Tableau 12

Matière(s) supplémentaire(s) enseignée(s)

Matière	Enseignants
a) Sciences humaines	1
b) Sciences de la nature	2
c) Langue maternelle	1
d) Morale	3
e) Education physique	2

1.4 Analyse des résultats

Lors de l'implantation des nouveaux programmes d'anglais et de français langues secondes, le Ministère du Québec recommandait aux commissions scolaires d'allouer un minimum de 120 minutes/semaine pour pouvoir compléter adéquatement le programme d'études. La moyenne obtenue de 99 minutes se situe bien en deçà et c'est pourquoi 71% des enseignants (17) la trouve insuffisante. Notons aussi que sur les sept enseignants satisfaits, cinq se voient allouer un minimum de 120 minutes/semaine. Sept de nos répondants (29%) enseignent une autre matière comme complément de tâche et trois enseignants (12.5%) s'en voient confier deux.

2. ASPECTS DE L'EMPLOI AYANT UNE INCIDENCE SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL

La seconde portion du Questionnaire I voulait vérifier les perceptions des enseignants de langue seconde face à six (6) facteurs qui pourraient avoir une incidence directe sur le niveau de leur satisfaction au travail. Ces variables sont l'attitude du milieu, le perfectionnement, le sentiment d'appartenance, la formation préalable, les problèmes disciplinaires et le soutien pédagogique.

Rappelons que nous avons posé deux questions entremêlées pour chaque variable à l'étude. De plus, pour les besoins du traitement, nous avons regroupé les réponses "approuve fortement" (AF) et "approuve" (A) d'une part ainsi que "désapprouve" (D) et "désapprouve fortement" (DF) d'autre part. Nous n'avons pas tenu compte des "indécis" (I) pour l'analyse. Les résultats obtenus apparaissent au tableau 17 et à l'appendice I.

Tableau 13

Analyse des fréquences pour les six facteurs à l'étude

Facteur	Questions	AF/A(%)	D/DF(%)
Attitude du milieu	1	17 (70,8)	3 (12,5)
	7	7 (29,1)	13 (54,1)
Perfectionnement	2	8 (33,3)	9 (37,5)
	8	9 (37,5)	7 (29,1)
Sentiment d appar-	3	9 (37,5)	13 (54,1)
tenance	9	9 (37,5)	12 (50,0)
Formation préalable	4	22 (91,6)	2 (8,3)
	10	24 (100)	0 (0)
Problèmes disci-	5	18 (75,0)	3 (12,5)
plinaires	11	19 (79,1)	2 (8,3)
Soutien	6	19 (79,1)	4 (16,6)
pédagogique	12	8 (33,3)	13 (54,1)

2.1 Attitude du milieu (questions 1 et 7)

Dix-sept enseignants (71%) pensent que les parents encouragent, d'une certaine façon, leur enfant à l'apprentissage de la langue seconde. Trois (12,5%) sont en désaccord.

Treize enseignants (54,5%) contre sept (29%) prétendent que les élèves ont un niveau élevé de motivation face à l'apprentissage de la langue seconde.

2.2 Perfectionnement (questions 2 et 8)

Selon huit enseignants (33%), la langue seconde constitue une priorité au niveau du perfectionnement dans leur commission scolaire. Neuf (37,5%) se disent en désaccord avec cette affirmation.

Neuf répondants (37,5%) voient leur demande de perfectionnement toujours acceptées par la commission scolaire tandis que sept enseignants (29%) font face à de l'irrégularité chez l'employeur à ce niveau.

2.3 Sentiment d'appartenance (questions 3 et 9)

Treize spécialistes (54%) en langue seconde contre neuf (37,5%) possèdent un sentiment d'appartenance relativement bas à leur école.

Neuf répondants (37,5%) participent rarement aux activités sociales et récréatives de élèves, contrairement à douze (50%) qui y prennent part plus souvent.

2.4 Formation préalable (questions 4 et 10)

Vingt-deux enseignants (92%) se disent assez à l'aise avec les techniques, les programmes et les méthodes d'enseignement en langue seconde. Deux répondants (8%) prétendent ne pas avoir les connaissances pédagogiques nécessaires à l'emploi.

Tous les enseignants participants ont répondu qu'ils possédaient la langue seconde suffisamment pour l'enseigner.

2.5 Problèmes disciplinaires (questions 5 et 11)

Dix-huit spécialistes (75%) croient que leur statut les expose à davantage de problèmes disciplinaires de la part des élèves. Trois (12,5%) n'y voient pas d'incidence majeure.

Par contre, lorsque des problèmes de la sorte surviennent dix-neuf enseignants (79%) contre deux (8%) reçoivent l'appui de la direction et des titulaires pour remédier à la situation.

2.6 Soutien pédagogique (questions 6 et 12)

Dix-neuf répondants (79%) contre quatre (17%) pensent que le matériel didactique disponible à l'école répond à leurs besoins.

Concernant la disponibilité d'une personne-ressource en langue seconde, huit spécialistes (33%) peuvent compter sur un conseiller pédagogique et treize (54%) non.

2.7 Interprétation des résultats

1- Notre enquête nous montre qu'une grande majorité des parents reconnaissent l'importance de la langue seconde quant aux possibilités d'emploi dans une région frontalière. Au niveau de la motivation, trop d'élèves considèrent encore la langue seconde comme secondaire parce qu'elle ne constitue pas une matière de "passage".

2- Les réponses fournies nous permettent de croire qu'il existe un manque de rigueur et de continuité face au perfectionnement dans plusieurs écoles. D'autre part, le nombre élevé d'indécis pourrait être expliqué de différentes manières: participation limitée aux différents perfectionnements, manque d'intérêt ou de choix et insuffisance de fonds.

3- Après vérification, il nous est possible d'affirmer que tous les répondants avec un sentiment d'appartenance moindre enseignent dans 2 ou 3 écoles par semaine. De plus, puisque la grande majorité des spécialistes sont itinérants, ils deviennent ainsi plus susceptibles de rater les activités sociales et culturelles lorsqu'elles ont lieu.

4- D'après les résultats, nous pouvons conclure que les spécialistes de langue seconde pensent posséder les qualifications nécessaires pour enseigner les matières à l'étude même si une infime minorité d'entre eux dispensent leurs cours dans leur langue maternelle (voir tableaux 5 et 6).

5- Nous avons déjà vu que la langue seconde a moins d'importance sur un bulletin que les matières principales. Beaucoup d'élèves le savent et sont, par conséquent, moins enclins à fournir un effort sérieux. De plus, le spécialiste de langue seconde avec 2 cours/semaine est perçu comme une personne de passage et ne possède aucunement la capacité dissuasive du titulaire lorsque vient le temps de discipliner un élève.

6- Nous constatons que le matériel didactique nécessaire se trouve presque toujours à la disposition des enseignants mais il manque de personnes-ressources pouvant maximiser l'utilisation de ce matériel. Mentionnons aussi que, très souvent, le spécialiste en langue seconde est seul dans son domaine à son école et que tout échange pertinent devient impossible.

3. SATISFACTION AU TRAVAIL DES ENSEIGNANTS DE LANGUE SECONDE

Le second questionnaire de notre recherche avait comme objectif initial de mesurer le niveau général de satisfaction au travail des enseignants de langue seconde. Nous voulions ensuite déterminer l'influence de six facteurs sur la satisfaction au travail de ces enseignants. L'appréciation des supérieurs, la promotion verticale, l'intérêt intrinsèque, les conditions de travail, les relations humaines et le salaire constituent les six variables à l'étude.

Nos deux derniers objectifs consistaient à établir des tableaux comparatifs entre le niveau de satisfaction d'une part et le sexe ainsi que l'âge des répondants d'autre part.

Ce second questionnaire comportait 36 questions. Dix-huit d'entre elles, portaient sur la satisfaction générale au travail. Les autres mesuraient les six variables mentionnées plus haut à raison de trois énoncés par variable. La répartition des questions ainsi que la méthode utilisée pour calculer les scores apparaissent respectivement aux appendices 2 et 3.

3.1 Satisfaction générale au travail

Pour établir la proportion d'enseignants de langue seconde qui sont satisfaits de leur emploi, nous avons compilé les réponses obtenues aux 18 questions sur la satisfaction générale au travail. Les scores maximum et minimum étaient de 90 et 18 respectivement.

Etant donné que les résultats obtenus variaient de 84 à 36, nous les avons classifiés selon la grille suivante qui compte cinq classes de valeur égale:

76 à 85	Très satisfait
66 à 75	Satisfait
56 à 65	Moyennement satisfait
46 à 55	Insatisfait
36 à 45	Très insatisfait

Le tableau 14 révèle la teneur des opinions sur le sujet.

Tableau 14

Classification de la satisfaction générale au travail

Classes	Fréquences	Pourcentage cumulé
76-85	5	20,8
66-75	9	58,3
56-65	6	83,3
46-55	2	91,6
36-45	2	100

N= 24

3.2 Satisfaction au travail et variables indépendantes

Notre premier objectif spécifique était d'analyser les scores obtenus par les six variables à l'étude pour ensuite mesurer la profondeur du lien entre ces dernières et la satisfaction générale au travail.

3.2.1 Les six variables regroupées

Pour compiler et classifier les scores, nous avons utilisé le même procédé que pour la satisfaction générale au travail. Les résultats obtenus apparaissent au tableau 15.

Tableau 15

Classification des 6 variables indépendantes

Classes	Fréquences	Pourcentage cumulé
76-85	1	4,1
66-75	5	25
56-65	8	58,3
46-55	9	95,8
36-45	1	100

Afin de mesurer le coefficient de corrélation entre la satisfaction générale au travail et les variables indépendantes regroupées, nous avons choisi la méthode de corrélation des rangs de Spearman qui est très bien adaptée aux petits groupes. Les résultats sont présentés au tableau 16.

Tableau 16

Corrélation entre la satisfaction générale au travail et les 6 variables regroupées

Sujets	Satisfaction générale au travail	R'	D	D_2	R''	Six variables regroupées
1	70	9	5	25	4	69
2	84	1	0	0	1	81
3	77	5	2	4	3	72
4	69	10,5	-5	25	15,5	55
5	66	13,5	-10,5	110,25	24	44
6	56	20	-2,5	6,25	22,5	48
7	68	12,5	4,5	20,25	9	62
8	74	6,5	-5,5	30,25	12	59
9	69	10,5	-7	49	17,5	54
10	79	3,5	1,5	2,25	2	74
11	79	3,5	-5,5	30,25	8	62
12	81	2	-4	16	6	66
13	57	19	7	49	21	54
14	64	17	-7,5	12,25	20,5	49
15	65	16	7	49	9	62
16	68	12,5	8,5	72,25	5	68
17	74	6,5	-0,5	0,25	3	64
18	71	8	-14,5	210,25	23,5	45
19	77	22	2,5	6,25	20,5	49
20	68	17,5	-2	4	15,5	55
21	54	21	7	49	14	57
22	53	22	10	100	12	59
23	76	24	5	25	19	52
24	58	18	0,5	0,25	17,5	54

N= 24 r= 0,01 $\sum D^2$ 896 r= 0,61

3.2.2 Les six variables séparées

Toujours avec le procédé de corrélation des rangs, nous avons calculé la relation entre chaque variable indépendante et la satisfaction générale au travail. Les tableaux 17 à 22 donnent un aperçu des résultats.

Tableau 17

Corrélation entre la satisfaction générale au travail et l'appréciation des supérieurs

Sujets	Satisfaction générale au travail	R^x	D	D^2	R^y	Appréciation des supérieurs
1	70	9	-7	49	16	10
2	84	1	-6	36	7	13
3	77	5	2,5	6,25	2,5	14
4	69	10,5	-3	9	13,5	11
5	68	13,5	-6,5	42,25	20	9
6	56	20	0	0	20	9
7	68	13,5	-10	100	23,5	8
8	74	6,5	4	16	2,5	14
9	69	10,5	3,5	12,25	7	13
10	79	3,5	-3,5	12,25	7	13
11	79	3,5	-3,5	12,25	7	13
12	81	2	-9	81	11	12
13	57	14	-1	1	20	9
14	64	17	-3	9	20	9
15	65	16	0	0	16	10
16	68	13,5	11	121	2,5	14
17	74	6,5	4	16	2,5	14
18	71	8	1	1	7	13
19	37	23	12	144	11	12
20	68	13,5	-10	100	23,5	8
21	54	21	7,5	56,25	13,5	11
22	53	22	11	121	11	12
23	36	24	4	16	20	9
24	58	18	2	4	16	10

N = 24 r = 0,01 965,5 r = 0,58

Tableau 18

Corrélation entre la satisfaction générale au travail

et la promotion verticale

Sujets	Satisfaction générale au travail	R'	D	D²	R'	Promotion verticale
1	70	9	7	49	2	11
2	84	1	0	0	1	12
3	77	5	0	0	5	9
4	69	10,5	-5	25	15,5	6
5	68	12,5	-9	81	22,5	4
6	56	20	1	1	19	5
7	68	12,5	5,5	30,25	8	8
8	74	6,5	-16	256	22,5	4
9	69	10,5	-8,5	72,25	19	5
10	79	3,5	-1,5	2,25	5	9
11	79	3,5	-15,5	240,25	19	5
12	81	2	-10	100	12	7
13	57	19	14	196	5	9
14	64	17	5	25	12	7
15	65	16	13	169	3	10
16	68	12,5	1,5	2,25	12	7
17	74	6,5	-5,5	30,25	12	7
18	71	8	-16	256	24	3
19	77	22	4	16	19	5
20	68	12,5	5,5	30,25	8	8
21	54	21	2	4	19	5
22	63	22	6,5	42,25	15,5	6
23	56	24	16	256	8	8
24	58	18	6	36	12	7

N = 24 1920 r = 0,17

Tableau 19

Corrélation entre la satisfaction générale au travail et l'intérêt intrinsèque

Sujets	Satisfaction générale au travail	R^x	D	D^2	R^y	Intérêt intrinsèque
1	70	9	2	4	7	13
2	84	1	0	0	1	15
3	77	5	-2	4	7	13
4	69	10,5	-8,5	72,25	19	10
5	68	13,5	-2,5	6,25	16	11
6	56	20	1	1	19	10
7	68	13,5	6,5	42,25	7	13
8	74	6,5	-12,5	156,25	19	10
9	69	10,5	-1	1	11,5	12
10	79	3,5	0	0	3,5	14
11	79	3,5	0	0	3,5	14
12	81	2	-1,5	2,25	3,5	14
13	57	19	7,5	56,25	11,5	12
14	64	17	5,5	30,25	11,5	12
15	65	16	4,5	20,25	11,5	12
16	68	13,5	10	100	3,5	14
17	74	6,5	-5	25	11,5	12
18	71	8	-3,5	12,25	11,5	12
19	37	23	-1	1	24	8
20	68	13,5	-8,5	72,25	22	9
21	54	21	-1	1	22	9
22	53	22	6	36	16	11
23	36	24	2	4	22	9
24	58	18	2	4	16	11
N = 24		P = 0,01		651,5	r = 0,72	

Tableau 20

Corrélation entre la satisfaction générale au travail et les conditions de travail

Sujets	Satisfaction générale au travail	R'	D	D²	R''	Conditions de travail
1	70	9	8	64	1	15
2	84	1	-1	1	2	14
3	77	5	-7	49	12	10
4	69	10,5	-6,5	42,25	17	9
5	68	13,5	-3,5	12,25	17	9
6	56	20	-3	9	23	7
7	68	13,5	9	81	4,5	12
8	74	6,5	3,5	12,25	3	13
9	69	10,5	-12,5	156,25	23	7
10	79	3,5	-4	16	7,5	11
11	79	3,5	-8,5	72,25	12	10
12	81	2	-2,5	6,25	4,5	12
13	57	19	11,5	132,25	7,5	11
14	64	17	0	0	17	9
15	65	16	-4,5	20,25	20,5	8
16	68	13,5	6	36	7,5	11
17	74	6,5	-1	1	7,5	11
18	71	8	-4	16	12	10
19	57	23	11	121	12	10
20	68	13,5	-3,5	12,25	17	9
21	54	21	-2	4	23	7
22	53	22	10	100	12	10
23	36	24	3,5	12,25	20,5	8
24	58	18	1	1	17	9

N = 24 F = 0,01 977,5 r = 0,58

Tableau 21

Corrélation entre la satisfaction générale au travail et les relations humaines

Sujets	Satisfaction générale au travail	R^x	D	D^2	R^y	Relations humaines
1	70	9	-7	49	16	9
2	84	1	-1	1	2	14
3	77	5	3	9	2	14
4	69	10,5	-5,5	30,25	16	9
5	68	13,5	-9	81	22,5	7
6	56	20	4	16	16	9
7	68	13,5	5	25	8,5	12
8	74	6,5	-13	169	19,5	8
9	69	10,5	-5,5	30,25	16	9
10	79	3,5	-2	4	5,5	13
11	79	3,5	1,5	2,25	2	14
12	81	2	-9,5	90,25	11,5	11
13	57	19	7,5	56,25	11,5	11
14	64	17	-5,5	30,25	22,5	7
15	65	16	5,5	30,25	11,5	11
16	68	13,5	5	25	8,5	12
17	74	6,5	1	1	5,5	13
18	71	8	-14,5	210,25	22,5	7
19	37	23	0,5	0,25	22,5	7
20	68	13,5	8	64	5,5	13
21	54	21	15,5	240,25	5,5	13
22	55	22	10,5	110,25	11,5	11
23	36	24	4,5	20,25	19,5	8
24	58	18	2	4	16	9

N = 24 P = 0,05 1299 r = 0,44

Tableau 22

Corrélation entre la satisfaction générale au travail et le salaire

Sujets	Satisfaction générale au travail	R^x	D	D^2	R^y	Salaire
1	70	9	3,5	12,25	5,5	11
2	84	1	-1	1	2	13
3	77	5	1,5	2,25	3,5	12
4	69	10,5	1,5	2,25	9	10
5	68	13,5	-9,5	90,2	23	4
6	56	20	4,5	20,25	15,5	8
7	68	13,5	1	1	12,5	9
8	74	6,5	-2,5	6,25	9	10
9	69	10,5	-5	25	15,5	8
10	79	3,5	2,5	6,25	1	14
11	79	3,5	-17,5	306,25	21	6
12	81	2	-7	49	9	10
13	57	19	0	0	19	7
14	64	17	-5	25	22	5
15	65	16	10,5	110,25	5,5	11
16	68	13,5	4,5	20,25	9	10
17	74	6,5	-12,5	156,25	19	7
18	71	8	-16	256	24	3
19	37	23	4	16	19	7
20	68	13,5	-2	4	15,5	8
21	54	21	17,5	306,25	3,5	12
22	83	22	9,5	90,25	12,5	9
23	36	24	15	225	9	10
24	58	18	2,5	6,25	15,5	8
N = 24				1737,5	r = 0,24	

3.3 Analyse et interprétation des résultats

Le tableau 14 nous révèle que quatorze enseignants (58,3%) sont satisfaits et très satisfaits contre quatre qui sont insatisfaits et très insatisfaits. Ces résultats vérifient notre première hypothèse selon laquelle une majorité d'enseignants seraient, en général, satisfaits de leur emploi. Avec une population et dans un contexte différents, Giard et Therrien (1976) avaient obtenu environ 75% de satisfaction. Globalement, les enseignants de langue seconde acceptent leur travail sans pour autant être satisfaits de la situation actuelle dans l'enseignement.

Peu d'auteurs ont essayé d'établir des relations entre la satisfaction générale au travail et les différentes facettes de l'emploi. Mentionnons quand même les travaux de Lawler (1973) et de Holdaway (1978) qui démontrent, dans le cadre de leur recherche, que les sources d'insatisfaction au travail proviendraient des aspects inhérents ou extérieurs à la tâche. Cette affirmation se confirme au tableau 15 où le nombre d'enseignants satisfaits et très satisfaits chute à 6 (25%). Les besoins, les ambitions et les priorités de chaque enseignant sont différents au point qu'il devient ardu de les satisfaire pleinement et sur toute la ligne.

Le calcul du coefficient de corrélation entre la satisfaction et les six variables indépendantes regroupées au tableau 16 montre un résultat élevé à 0,61. Ce niveau de corrélation entre les deux séries de scores est statistiquement significatif à 0,01.

Tel que démontré aux tableaux 17 à 22, l'intérêt intrinsèque (0,72), les conditions de travail (0,58), l'appréciation des supérieurs (0,58) et les relations humaines (0,44) sont les variables qui ont une influence significative sur la satisfaction générale au travail des enseignants de langue seconde. Quant au salaire (0,24) et à la promotion verticale (0,17), leur incidence est faible. Nos hypothèses 2 et 5 qui prévoyaient un lien significatif avec ces deux dernières variables sont donc infirmées.

L'intérêt intrinsèque est un besoin motivateur (Herzberg, 1966) et un besoin de croissance (Maslow, 1970) et semble influencer grandement la satisfaction générale au travail. Dans le cas des conditions de travail, la forte corrélation nous indique l'importance que représentent pour les enseignants les avantages sociaux et les bénéfices marginaux. Ces derniers peuvent même influencer le choix de carrière.

L'intérêt accordé à l'appréciation des supérieurs et aux relations humaines témoigne de la portée que peut prendre la communication constante dans le domaine éducatif.

les salaires des enseignants ont plafonné dans la dernière décennie. L'insatisfaction que cela provoque chez certains semble faire place à la résignation. Autant se concentrer sur les autres facettes de l'emploi.

Situation similaire pour la promotion verticale où tout avancement est pratiquement impossible.

7.4 Satisfaction au travail et sexe des répondants

Comme autre objectif, il s'agissait de dresser un bilan comparatif global entre les femmes et les hommes en ce qui a trait à la satisfaction générale au travail et aux six variables indépendantes.

Les tableaux 27 à 30 illustrent les comparaisons effectuées entre les deux groupes. Pour chaque tableau, le Mann-Whitney U-test a été utilisé pour calculer l'écart entre les deux sexes.

Mentionnons que notre population comprenait 14 femmes et 10 hommes. Cet équilibre rend les résultats statistiquement plus révélateurs.

Tableau 23

Comparaison des sexes pour la satisfaction générale au travail

Femmes	R[1]		R[2]	Hommes
84	24		23	81
79	21,5		21,5	79
77	20		17	71
74	18,5		14,5	69
74	18,5		11,5	68
70	16		11,5	68
69	14,5		6	57
68	11,5		3	53
68	11,5		2	37
65	9		1	36
64	8			
58	7			
56	5			
54	4			
M = 68,5	189	U^1 = 56	111	M= 61,9
		U^2 = 84		

Tableau 24

Comparaison des sexes pour les 6 variables regroupées

Femmes	R^1		R^2	Hommes
81	24		19	66
74	23		16	62
72	22		13	59
69	21		13	59
68	20		9,5	55
64	18		7,5	54
62	16		6	52
62	16		4,5	49
59	13		2,5	48
57	11		1	44
55	9,5			
54	7,5			
49	4,5			
48	2,5			
M= 62,4	208	U^1 = 37	92	M= 54,8
		U^2 = 105		

Tableau 25

Comparaison des sexes pour l'appréciation des supérieurs

Femmes	R^1		R^2	Hommes
14	22,5		18	13
14	22,5		18	13
14	22,5		18	13
14	22,5		14	12
13	18		14	12
13	18		14	12
11	11,5		5	9
11	11,5		5	9
10	9		5	9
10	9		1,5	8
10	9			
9	5			
9	5			
8	1,5			
M = 11,4	187,5	U^1 = 57,5	112,5	M= 11,0
		U^2 = 82,5		

Tableau 26

Comparaison des sexes pour la promotion verticale

Femmes	R^1	R^2	Hommes
12	24	20	9
11	23	17	8
10	22	17	8
9	20	13	7
9	20	9,5	5
8	17	6	5
7	13	6	5
7	13	6	5
7	13	2,5	4
7	13	1	3
6	9,5		
5	6		
5	6		
4	2,5		
M= 7,6	202	U^1 = 43	98	M= 6,0
		U^2 = 97		

Tableau 27

Comparaison des sexes pour l'intérêt intrinsèque

Femmes	R^1		R^2	Hommes
15	24		21,5	14
14	21,5		21,5	14
14	21,5		13,5	12
13	18		13,5	12
13	18		13,5	12
13	18		9	11
12	13,5		9	11
12	13,5		3	9
12	13,5		3	9
11	9		1	8
10	6			
10	6			
10	6			
9	3			
M= 12,0	191,5	U^1 = 53,5	108,5	M= 11,2
		U^2 = 86,5		

Tableau 28

Comparaison des sexes pour les conditions de travail

Femmes	R'	R''	Hommes
15	24	20,5	12
14	23	17,5	11
13	22	13	10
12	20,5	13	10
11	17,5	13	10
11	17,5	13	10
11	17,5	8	9
10	13	8	9
9	8	4,5	8
9	8	2	7
9	8		
8	4,5		
7	2		
7	2		
M = 10,4	187,5	U' = 57,5	112,5	M= 9,6
		U'' = 82,5		

Tableau 29

Comparaison des sexes pour les relations humaines

Femmes	R^1	R^2	Hommes
14	23	23	14
14	23	19,5	13
13	19,5	13,5	11
13	19,5	13,5	11
13	19,5	13,5	11
12	16,5	9	9
12	16,5	5,5	8
11	13,5	2,5	7
9	9	2,5	7
9	9	2,5	7
9	9		
9	9		
8	5,5		
7	2,5		
M = 10,9	195	U^1 = 50	105	M= 9,8
		U^2 = 90		

Tableau 30

Comparaison des sexes pour le salaire

Femmes	R^1	R^2	Hommes
14	24	16	10
13	23	16	10
12	21.5	12.5	9
12	21.5	9.5	8
11	19.5	9.5	8
11	19.5	6	7
10	16	6	7
10	16	4	6
10	16	2	4
9	12.5	1	3
8	9.5		
8	9.5		
7	6		
5	3		
M= 10.0	217.5	U^1 = 27.5	82.5	M= 7.2
		U^2 = 112.5		

3.5 Analyse et interprétation des résultats

Les études précédentes affichent des résultats contradictoires lorsqu'il s'agit de comparer la satisfaction au travail des enseignants et des enseignantes. Chapman et Hatcheson (1982) démontrent que le sexe n'indique aucune relation significative avec la satisfaction professionnelle. Charters (1970) prétend que la satisfaction au travail chez les femmes serait reliée davantage au temps que l'enseignement permet de consacrer à la famille. Ceci aurait pour effet de contrebalancer tout aspect négatif des conditions de travail à l'école. Lortie (1975) a découvert que le niveau de satisfaction au travail est supérieur chez la femme qu'elle soit mariée ou célibataire. Les enseignants interrogés étaient beaucoup moins certains de la possibilité d'une longue carrière dans l'enseignement.

Nos résultats nous indiquent que, à une exception près, il n'existe aucune différence significative entre les deux sexes même si les scores moyens sont systématiquement plus élevés chez les femmes. Notre hypothèse selon laquelle le niveau de satisfaction au travail n'est pas en relation avec le sexe s'est donc avérée partiellement correcte. Ainsi, les femmes semblent montrer des attitudes et exprimer des appréhensions similaires à celles des hommes. Seule la comparaison au niveau du salaire (tableau 30) démontre un écart statistique à 0,02 (U^{a} = 27,5). Si

les femmes n'attachent pas autant d'importance à l'aspect salarial, c'est que le salaire d'un bon nombre d'enseignantes ne représente qu'un revenu familial d'appoint pour lequel le maintien du pouvoir d'achat n'est pas impératif. Notons que la comparaison des sexes pour les six variables regroupées (tableau 34) indique une certaine tendance statistique à la dissimilitude (U^2 = 37) mais uniquement à 0,10 ce qui n'est point concluant.

3.6 Satisfaction au travail et âge des répondants

Notre dernier objectif était de dresser un tableau comparatif des facettes de notre recherche par rapport à l'expérience. Vu le nombre restreint de répondants, nous nous sommes limités à deux classes d'âge. Treize enseignants se situaient dans la catégorie des 24-39 ans et onze enseignants dans celle des 40-55 ans. Afin de comparer les scores obtenus, nous avons, une fois de plus, utilisé le Mann-Whitney U-test pour petits groupes. Les tableaux 31 à 38 exposent les résultats.

Tableau 31

Comparaison pour la satisfaction générale au travail selon l'âge

Scores 24-39 ans	R¹	R²	Scores 40-55 ans
68	11,5	16	70
68	11,5	24	84
74	18,5	20	77
79	21,5	14,5	69
81	23	5	56
64	8	14,5	69
65	9	21,5	79
74	18,5	6	57
71	17	11,5	68
37	2	3	53
68	11,5	7	58
54	4		
36	1		
M = 64,5	157	U^2 = 65	147	M = 74,0

U^1 = 77

Tableau 32

Comparaison pour les six variables regroupées selon l'âge

Scores 24-39 ans	R'	R²	Scores 40-55 ans
44	1	21	69
62	16	24	81
59	13	22	72
62	16	9,5	55
66	19	2,5	48
49	4,5	7,5	54
62	16	23	74
64	18	13	59
48	2,5	20	68
49	4,5	13	59
55	9,5	7,5	54
57	11		
52	6		
M = 56,0	137	U² = 46	163	M = 63,0
		U' = 97		

Tableau 33

Comparaison pour l'appréciation des supérieurs selon l'âge

Scores 24-39 ans	R^1	R^2	Scores 40-55 ans
9	5	9	10
8	1,5	18	13
14	22,5	22,5	14
13	18	11,5	11
12	14	5	9
9	5	18	13
10	9	18	13
14	22,5	5	9
13	18	22,5	14
12	14	14	12
8	1,5	9	10
11	11,5		
9	5		
M = 10,9	147,5	U^2 = 56,5	152,5 M = 11,6
		U^1 = 86,5	

Tableau 34

Comparaison pour la promotion verticale selon l'âge

Scores 24-39 ans	R^1		R^2	Scores 40-55 ans
4	2,5		23	11
8	17		24	12
4	2,5		20	9
5	6		9,5	6
7	12		6	5
7	13		6	5
10	22		20	9
7	13		20	9
3	1		13	7
5	6		9,5	6
8	17		13	7
5	6			
8	17			
M = 6,2	136	U^2 = 45	164	M = 7,8
		U^1 = 98		

Tableau 35

Comparaison pour l'intérêt intrinsèque selon l'âge

Scores 24-39 ans	R^1		R^2	Scores 40-55 ans
11	9		18	17
13	18		24	15
10	6		18	13
14	21,5		6	10
14	21,5		6	10
12	17,5		12,5	12
12	17,5		21,5	14
12	17,5		17,5	12
12	17,5		21,5	14
8	1		9	11
9	3		9	11
9	3			
9	3			
N = 11,2	140	U^2 = 47	160	M = 12,5
		U^1 = 94		

Tableau 36

Comparaison pour les conditions de travail selon l'âge

Scores 24-39 ans	R¹	R²	Scores 40-55 ans
9	8	24	15
12	20,5	23	14
13	22	17	10
10	15	8	9
12	20,5	2	7
9	8	2	7
8	4,5	17,5	11
11	17,5	17,5	11
10	12	17,5	11
10	13	12	10
9	8	8	9
7	2		
8	4,5		
M = 9,8	154,5	U^2 = 63,5	145,5	M = 10,4
		U^1 = 79,5		

Tableau 37

Comparaison pour les relations humaines selon l'âge

Scores 24-39 ans	R^1	R^2	Scores 40-55 ans
7	2,5	9	9
12	16,5	23	14
8	5,5	23	14
14	23	9	9
11	13,5	9	9
7	2,5	9	9
11	13,5	19,5	13
13	19,5	13,5	11
7	2,5	16,5	12
7	2,5	13,5	11
13	19,5	9	9
13	19,5		
8	5,5		
M = 10,1	146	U^2 = 55	154	M = 10,9
		U^1 = 80		

Tableau 38

Comparaison pour le salaire selon l'âge

Scores 24-39 ans	R^1	R^2	Scores 40-55 ans
4	2	19,5	11
9	12,5	22	13
10	16	21,5	12
6	4	16	10
10	16	9,5	8
5	3	9,5	8
11	19,5	24	14
7	6	6	7
2	1	16	10
7	6	12,5	9
8	9,5	9,5	8
12	21,5		
10	16		
M = 7,8	133	U^2 = 42	167	M = 10,0
		U^1 = 101		

3.7 Analyse et interprétation des résultats

Les comparaisons que nous avons effectuées ne montrent aucune différence statistiquement significative entre les deux groupes d'âge. Seule la variable salaire ($p = 0,10$) indique un écart se rapprochant du seuil révélateur.

Néanmoins, la moyenne de chaque tableau laisse voir des scores systématiquement plus élevés chez les enseignants plus âgés. Parmi les facteurs qui pourraient expliquer ce niveau plus élevé de satisfaction au travail, mentionnons la résignation, l'approche de la retraite et une vision différente de l'enseignement.

Quant aux plus jeunes enseignants, ils semblent moins apprécier leur travail même si certains débutent dans le métier avec toute l'exubérance que cela apporte.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Notre recherche se voulait avant tout une étude descriptive de la situation des enseignants de langue seconde dans l'Outaouais québécois (région 07).

Plus spécifiquement, nous avions pour objectifs de:

1. Mesurer le niveau de satisfaction générale au travail de ces enseignants.

2. Déterminer l'incidence de certains facteurs et certaines variables sur la satisfaction au travail de ces enseignants.

3. Comparer les données obtenues pour chacun des sexes.

4. Analyser les résultats selon le groupe d'âge.

Les résultats que nous avons obtenus nous démontrent les points suivants:

1. Une grosse majorité d'enseignants de langue seconde sont itinérants avec un nombre élevé de groupes à rencontrer chaque semaine. De plus, bon nombre d'enseignants jugent

insuffisant de temps d'enseignement alloué à la langue seconde et se voient ainsi dans l'impossibilité de terminer adéquatement le programme.

2. Selon les enseignants interrogés, une majorité de parents reconnaissent l'importance de la langue seconde mais beaucoup d'élèves manquent de motivation face à cette matière.

3. Les réponses fournies nous permettent de croire qu'il existe un manque de rigueur et de continuité au niveau de perfectionnement des enseignants de langue seconde.

4. Dans le cas des enseignants spécialistes en langue seconde, l'itinérance diminue leur sentiment d'appartenance et leur participation aux activités sociales et culturelles de l'école.

5. Même si la très grosse majorité des enseignants interrogés se disent qualifiés pour enseigner la langue seconde cela ne les empêche pas de faire face à des problèmes disciplinaires chez les élèves.

6. Les enseignants de langue seconde ne manquent pas de matériel didactique mais souffrent plutôt de l'absence de personnes-ressources pouvant maximiser l'utilisation de ce matériel.

7. En général, les enseignants de langue seconde sont satisfaits de leur emploi dans une proportion de 58%.

8. L intérêt intrinsèque, les conditions de travail, l appréciation des supérieurs et les relations humaines sont, dans l ordre, les variables qui influencent le plus la satisfaction générale au travail des enseignants de langue seconde. Par contre, les variables salaire et promotion verticale montrent une faible corrélation avec la satisfaction générale au travail.

9. Les niveaux de satisfaction générale au travail chez les hommes et les chez les femmes ne présentent aucune différence significative même si le score moyen est plus élevé chez les enseignantes.

10. Les enseignants de langue seconde les plus âgés semblent être aussi les plus satisfaits de leur emploi.

Il serait intéressant lors d'une recherche subséquente, plus exhaustive cette fois, de pouvoir élargir l'étude aux autres régions du Québec. Cela donnerait un aperçu plus complet de la situation des enseignants de langue seconde au primaire et de leur niveau de satisfaction au travail. De plus, on serait en mesure, grâce à une population plus grande, d'utiliser l'analyse de régression pour calculer l'apport exact de chaque variable sur la satisfaction générale au travail.

Une recherche similaire pourrait englober les autres spécialités du primaire et serait en mesure de dresser des tableaux comparatifs entre chacune de ces matières.

BIBLIOGRAPHIE

Brayfield, A., Rothe, H., An Index of Job Satisfaction, dans Journal of Applied Psychology, vol. 35, no 5, pp. 307-311.

CERP-CEQ, L'école primaire et la place faite aux spécialités, mars 1967.

CEQ, Banque de données, CEQ, Synthèse nationale, résultat de la cueillette du 20 novembre 1984, 159 pages.

CSE, Le sort des matières dites "secondaires" au primaire, Avis au ministre de l'Education, juin 1982, 27 pages.

CSE, L'enseignement des langues secondes dans les écoles primaires et secondaires, Avis du ministre de l'Education, novembre 1984, 74 pages.

Chapman, D., Hutcheson, S., Attrition from teaching careers: A discriminant analysis, dans American Educational Research Journal, vol. 19, no 1, 1982.

Chapman, D., Lowther, M., Teachers' satisfaction with teaching, dans Journal of Educational Research, vol. 75, no 4, 1982, pp. 241-247.

Charters, W., Some factors affecting teachers survival rates in school districts, dans American Educational Research Journal, vol. 7, no 1, 1970.

Davis, R., Teacher job satisfaction and decisional participation in the public schools of B.C., Ottawa, Bibliothèque nationale du Canada, 1978.

Dunnette, M. D., Campbell, J.P. et Hakell, M. D., Factors contributing to job satisfaction and job dissatisfaction in six occupational groups, dans Organizational Behavior and Human Performance, vol. 2, no 1, 1967, pp. 143-174.

Elaquist, Anne, The Foreign Language Teacher: Background and Attitudes, dans Foreign Language Annals, vol. 6, no 4, 1973.

Ewen, R., Some determinants of job satisfaction: A study of the generality of Herzberg's theory, dans Journal of Applied Psychology, vol. 48, 1964, pp. 161-163.

Giard, D., Therrien, N., La satisfaction au travail chez les professeurs: de la théorie à la pratique, dans Perspectives, octobre 1978, vol. 14, no 3, pp. 121-128.

Giard, D., Therrien, N., La satisfaction au travail chez les professeurs du Collège de l'Assomption, Montréal, ENAP, 1976, 240 pages.

Gosselin, A., L'orientation motivationnelle au travail des professeurs de langue seconde francophones et anglophones, Ottawa, Bibliothèque nationale du Canada, 1979.

Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B., The Motivation to Work, New-York, John Wiley and Sons, 1959.

Holdaway, E., Facet and Overall Satisfaction of Teachers, dans Educational Administration Quarterly, vol. 14, no 1, 1978, pp. 30-47.

Holland, J.L., Making vocational choices: A theory of careers, Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall, 1973.

Jacob, S., La théorie de l'enrichissement de la tâche: une solution au problème de la motivation des enseignants du secondaire, UQTR, 1978.

Karolat, M.B., Job Satisfaction of Teachers in Comprehensive Schools in Saskatchewan, these, University of Alberta, 1971.

Lacy, A., Teacher Job Satisfaction: Factors and Implications, dans Delta Pi Epsilon Journal, vol. 15, no 4, 1973.

Larouche, V., Delorme, F., Satisfaction au travail: reformulation théorique dans Relations Industrielles, vol. 27, no 4, 1972, pp. 567-598.

Lawler, E., Motivation in Work Organizations, Monterey, Calif., Cole, 1973.

Lessard, C., Cornier, D., Valois, P., Les enseignants et enseignantes du Québec: une étude socio-pédagogique, Québec, MEQ, 1980, 367 pages.

Lortie, D.C., Schoolteacher, Chicago: University of Chicago Press, 1975.

Maslow, A., Motivation and Personality, New-York, Harper, 1954.

Michaud, N., Analyse des facteurs de satisfaction des enseignants au primaire à trois niveaux, UQAT, 1980, 217 pages.

Naderveen, F., Teacher Job Satisfaction and modern language curricular variables in Alberta. Québec, CIRB, 1982, 154 pages.

Parter, T., The relationship between organizational climate and job satisfaction of elementary teachers. Ann Arbor, Mich., University Microfilms International, 1979.

Passalacqua, B., Teacher job satisfaction based on the Herzberg theory. Ann Arbor, Mich., University Microfilms International, 1970, 200 pages.

Porter, L., Lawler, E., Managerial Attitudes and Performance. Illinois, Homewood, 1968.

Porter, L., Lawler, E., What Job Attitudes Tell about Motivation, dans Harvard Business Review, Janvier/février 1968, pp. 118-126.

Rempel, A., Bentley, R., Teacher morale: relationship with selected factors, dans Journal of Teacher Education, vol. 21, no 4, 1970.

Rogers, R., Organizational Theory. Boston: Allyn and Bacon, 1975.

Saluzzi, J., Maslow need satisfactions among selected and self-contained elementary school classroom teachers. Ann Arbor, Mich., University Microfilms International, 1981.

Schmidt, G.L., Job Satisfaction among Secondary School Administrators, dans Educational Administration Quarterly, vol. 12, 1976, pp. 68-86.

Sergiovanni, T., Factors which affect the satisfaction and dissatisfaction of teachers, dans The Journal of Educational Administration, vol. 5, no 1, 1967, pp. 66 à 82.

Smith, P., Kendall, L., Hulin, C., The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago, Rand McNally, 1969.

Spence, J., Cotton, J., Underwood, B.J., Duncan, C.P., Elementary Statistics. New-Jersey, Prentice-Hall, 1976.

Strachan, E., An application of Herzberg's motivator-hygiene theory to teacher job satisfaction. Ottawa, Université d'Ottawa, 1975.

Super, D.C., Hall, D.T., Career development: Exploration and planning dans Annual Review of Psychology, vol. 29, 1978.

Throop, R.. An explanatory survey of teacher job satisfaction: path analysis. Ann Arbor, Mich.. University Microfilms International, 1979.

Wickstrom, R.. Sources of Teacher Job Satisfaction, dans The Canadian Administrator, vol. 17, no 1, octobre 1977.

Wickstrom, R. An Investigation into job satisfaction among teachers. Ann Arbor, Mich.. University Microfilms International, 1979.

Wolf, M.. Need Gratification Theory: a theoretical reformulation of job satisfaction/dissatisfaction and job motivation, dans Journal of Applied Psychology, vol. 54, 1970.

APPENDICES

Appendice 1

Fréquences des réponses pour les six facteurs à l'étude

Variable	Questions	AF	A	I	D	DF
Attitude du milieu	1	7	10	4	5	0
	7	0	7	4	11	2
Perfectionnement	2	3	5	7	5	4
	8	4	7	6	5	2
Sentiment d'appartenance	3	6	5	2	8	5
	9	3	6	2	7	5
Formation préalable	4	12	9	0	1	1
	10	19	5	0	0	0
Problèmes disciplinaires	5	11	7	5	2	1
	11	9	10	5	1	1
Soutien pédagogique	6	6	12	1	4	0
	12	2	6	5	6	7

Appendice 4

Répartition des questions par variable

Satisfaction générale	R. S.	R. V.	I. I.	C. T.	R. H.	S.
1	14	11	2	4	7	
4	20	22	18	16	14	21
5	23	28	24	32	28	35
7	25					
9	27					
11	29					
12	34					
15	35					
17	36					

R.S.= Représentation des subordonnés
R.V.= Exercice vertical
I.I.= Intérêt intrinsèque
C.T.= Conditions de travail
R.H.= Relations humaines
S. = Salaire

Annexe 3

Calcul des scores

	Proposition positive	Proposition négative
Approuve fortement	5 points	1 point
Approuve	4 points	2 points
Indécis	3 points	3 points
Désapprouve	2 points	4 points
Désapprouve fortement	1 point	5 points

Appendice A

Maîtrise en éducation

Le 25 février 1988

Monsieur Rejean Carle,
Directeur du personnel,
Commission scolaire de la Haute-Gatineau,
331, rue du Couvent,
Maniwaki, Québec

Monsieur,

Monsieur Jean-Pierre Ragusich est inscrit à l'U.Q.A.H. au programme de Maîtrise en éducation et il réalise un projet de recherche intitulé "La satisfaction au travail des enseignants de langue seconde".

Pour mener à terme son étude, M. Ragusich aurait besoin des noms, adresses et numéros de téléphone des professeurs à temps plein de votre commission scolaire dont au moins la moitié de la tâche d'enseignement est en langue seconde.

Il va sans dire que tous les renseignements fournis demeureront strictement confidentiels et ne serviront qu'à expédier des questionnaires et qu'à mener certaines entrevues.

La recherche étant soumise à un échéancier rigoureux, nous aimerions vous souligner l'importance de pouvoir disposer de ces informations dans un délai raisonnable.

Assurés d'une réponse positive, nous vous remercions à l'avance pour votre collaboration. Monsieur Ragusich prendra contact avec vous, par téléphone, pour préciser d'autres informations pratiques (envoi des listes, etc.).

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

A. Belbec,
Responsable du programme

J. C. Ibastroza,
Tuteur

J.P. Ragusich,
Etudiant

Appendice 5

Hull, le 30 novembre 1988

Cher collègue,

J'effectue présentement une étude sur la satisfaction au travail des enseignants de langues secondes, français et anglais, dans l'Outaouais.

Les deux questionnaires ci-joints me permettront de recueillir les données nécessaires afin d'être en mesure de décrire la situation professionnelle de ces enseignants.

Vu la pertinence de l'étude pour l'avenir de notre spécialité, votre collaboration sera grandement appréciée. Cependant, il est nécessaire que les réponses collent à la réalité et qu'elles reflètent la situation actuelle de chaque spécialiste en langues secondes.

Etant donné que pour l'analyse j'aurai besoin d'établir des relations entre les réponses de chaque questionnaire, je vous prie de me renvoyer les deux questionnaires sous le même pli.

Je vous remercie sincèrement pour le temps que vous y consacrerez. Un compte-rendu des résultats de la recherche vous sera communiqué sur demande.

Bien à vous,

Jean-Pierre Kaguelich
Spécialiste en langues secondes
5, rue des Mineurs
Hull, Québec
J8Z 1Z5

Pièces jointes.

Appendice A

Hull, November 30, 1988

Dear Colleague,

I am presently conducting a survey on work satisfaction among seconde language teachers, English and French, in the Outaouais region.

The two questionnaires inclosed will allow me to gather the necessary data to better describe the professionnal situation of these teachers.

Your co-operation in filling in the questionnaires will be greatly appreciated considering the pertinence of this study for the future of our speciality. However, it is necessary that all answers reflect the present situation of every second language specialist.

Since connections must be established between both questionnaires, please send them back in the same pre-stamped envelope.

My sincere thanks for the time you will devote to this research. A summary of the results will be sent to you upon request.

Sincerely yours,

Jean-Pierre Requeich
ESL Specialist
7, des Mineurs
Hull, Québec
J8Z 1Z7

Appendice J

Hull, le 9 janvier 1989.

Cher(e) collègue,

Vous avez reçu récemment un questionnaire à compléter pour une étude que j'effectue sur la satisfaction au travail des enseignants de langues secondes dans l'Outaouais québécois.

Je vous soulignais alors l'importance que votre participation à cette recherche pourrait avoir sur l'avenir de votre profession. Comme spécialiste en langue seconde, vous pouviez contribuer en quelques minutes à donner un aperçu de notre situation et de nos conditions de travail.

S'il s'agit d'un oubli et que vous avez pris de compléter le questionnaire, vous trouverez ci-joint une copie supplémentaire que vous pourriez me renvoyer par retour du courrier.

Bien à vous,

Jean-Pierre Bagusich,
Spécialiste en langue seconde
Téléphone: 778-1561

Appendice B

Hull, January 5 1989

Dear Colleague,

You recently received a questionnaire for a study I am undertaking on work satisfaction among second language teachers in the Outaouais region.

On that occasion, I underlined to you the importance of your participation to the study and to the future of your profession. As a second language specialist, you could contribute to give an outlook of our situation and working conditions.

In the case you inadvertently omitted to fill in the questionnaire, you will find a supplementary copy inclosed. Please send it back by return of mail.

Sincerely yours,

Jean-Pierre Ragusich,
Second language specialist
Telephone: 778-1561.

Appendice V

UNIVERSITE DU QUEBEC A HULL

Département des sciences de l'éducation

Maîtrise en Education

QUESTIONNAIRE I

LA SATISFACTION AU TRAVAIL DES ENSEIGNANTS DE LANGUE SECONDE

DE LA REGION DE L'OUTAOUAIS

HULL (Québec), Novembre 1986

Présentation du questionnaire

Le questionnaire I comprend deux parties.

La première partie porte sur les caractéristiques personnelles et démographiques.

La seconde partie contient des questions permettant de décrire la situation des enseignants de langue seconde face à certains aspects bien précis de leur emploi.

PREMIERE PARTIE

Renseignements généraux

1. Sexe: 1. Homme ( ) 2. Femme ( )

2. Age: _____ ans

3. Expérience dans l'enseignement (arrondir):_____ ans

4. Scolarité reconnue: _____ ans

5. Langue maternelle: 1. Français ( ) 2. Anglais ( )
3. Autre ( )

6. Langue seconde enseignée: 1. Français ( ) 2. Anglais ( )

7. A quel(s) degré(s) enseignez-vous?

1. Seulement en 4e ( )
2. Seulement en 5e ( )
3. Seulement en 6e ( )
4. A deux degrés ( )
5. A trois degrés ( )

8. Dans combien d'écoles enseignez-vous?

1. une ( )
2. deux ( )
3. trois et plus ( )

9. Fréquentez-vous plus qu'une école le même jour?

1. Oui ( ) 2. Non ( )

10. A combien de groupes par semaine enseignez-vous la langue seconde?

_____ groupes

11. Quel est le temps d'enseignement par groupe?

_____ minutes / semaine

12. Est-ce que le temps alloué est suffisant pour compléter adéquatement le programme d'étude?

1. Oui ( ) 2. Non ( )

13. Quel est le nombre total d'élèves en langue seconde à qui vous enseignez durant la semaine?

_____ élèves / semaine

14. Enseignez-vous une autre matière?

1. Oui ( ) 2. Non ( )

15. Si oui, laquelle des matières suivantes?

1. Éducation physique ( )
2. Musique ( )
3. Enseignement religieux ( )
4. Morale ( )
5. Sciences humaines ( )
6. Mathématiques ( )
7. Arts plastiques ( )
8. Art dramatique ( )
9. Langue maternelle ( )
10. Sciences de la nature ( )
11. Récupération ( )
12. Autre ( )

Spécifiez_____

DEUXIEME PARTIE

Directives

Vous trouverez après chaque énoncé l'échelle suivante: J'approuve fortement (AF), J'approuve (A), Je suis indécis (I), Je désapprouve (D), Je désapprouve fortement (DF). On vous demande d'indiquer votre point de vue en cochant la case correspondante.

1. Les parents encouragent leur enfant à l'apprentissage de la langue seconde.
   5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )
2. Dans ma commission scolaire, la langue seconde est une priorité au niveau du perfectionnement.
   5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )
3. Ma position de spécialiste me donne le sentiment d'appartenir à l'école où j'enseigne.
   5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )
4. Je possède la formation académique nécesaire pour enseigner la langue seconde.
   5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )
5. En tant que spécialiste, je suis exposé à davantage de problèmes disciplinaires chez les élèves.
   5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )
6. Le matériel didactique disponible à l'école répond à mes besoins.
   5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

7. Les élèves sont peu motivés à l égard de l apprentissage de la langue seconde.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

8. Mes demandes de perfectionnement sont toujours acceptées par la commission scolaire.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

9. A mon école, le spécialiste participe rarement aux activités sociales et récréatives des élèves.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

10. Je suis suffisamment à l aise dans la langue seconde pour l enseigner.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

11. Je reçois l appui de la direction et des titulaires lorsque je confronte un problème de discipline avec un élève.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

12. Je compte sur les services d un conseiller pédagogique en langue seconde.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

Appendice 10

UNIVERSITE DU QUEBEC A HULL

DEPARTEMENT DES SCIENCES DE L'EDUCATION

Maîtrise en éducation

Questionnaire II

LA SATISFACTION AU TRAVAIL DES ENSEIGNANTS DE LANGUE SECONDE

DE LA REGION DE L'OUTAOUAIS

HULL (Québec), Novembre 1988

Présentation du questionnaire

Ce questionnaire porte sur la satisfaction générale, l'appréciation des supérieurs, la promotion verticale, l'intérêt intrinsèque à l'emploi, les conditions de travail, les relations humaines et le salaire.

Les réponses nous permettront de mesurer le niveau de satisfaction au travail des enseignants de langue seconde.

Directives

Vous trouverez après chaque énoncé l'échelle suivante: J'approuve fortement (AF). J'approuve (A). Je suis indécis (I). Je désapprouve (D). Je désapprouve fortement (DF). On vous demande d'indiquer votre point de vue en cochant la case correspondante.

1. Je suis satisfait(e) de mon emploi à l'heure actuelle.
   5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )
2. Quand j'envisage ma carrière à long terme, je me sens plafonné(e) dans mes chances d'avancement par le fait que je suis dans l'enseignement.
   5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )
3. J'aime mon travail car je suis libre de mes initiatives en classe.
   5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )
4. La plupart du temps, je dois m'efforcer pour aller travailler.
   5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )
5. Il me semble que mes amis sont plus intéressés à leur travail que moi.
   5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )
6. Je retire de la satisfaction de la réussite de mes élèves.
   5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

7. J'ai l'impression que mon travail n'est pas plus intéressant que les autres que je pourrais obtenir.

   5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

8. Je suis intéressé(e) à continuer à enseigner parce que l'échelle de salaire est avantageuse.

   5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

9. J'ai l'impression que je suis plus heureux(se) à mon travail que la plupart des autres personnes.

   5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

10. Les activités sociales chez les professeurs ne contribuent pas à l'unité du groupe.

    5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

11. Mon travail est agréable pour moi comme un passe-temps.

    5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

12. Habituellement, je ne me sens pas appuyé(e) par la direction.

    5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

13. La plupart du temps mon travail m'enthousiasme.

    5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

14. A salaire égal, je changerais d'emploi s'il n'y avait pas deux (2) mois de vacances par année.

    5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

15. J'aime mieux mon travail que la moyenne des travailleurs.

    5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

16. Je préfère améliorer mon habileté pédagogique plutôt que d'accéder à un poste supérieur.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

17. Je suis désappointé(e) d'avoir choisi ce travail.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

18. J'aime mon travail car j'entrevois la possibilité d'obtenir une promotion.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

19. Je suis souvent ennuyé(e) par mon travail.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

20. J'éprouve un réel plaisir à mon travail.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

21. Il me faut un revenu d'appoint (side line) pour rendre mon salaire acceptable.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

22. L'approbation positive de mon travail par mes supérieurs est pour moi une grande source de stimulation.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

23. Définitivement, je n'aime pas mon travail.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

24. Les relations humaines que j'ai avec mes collègues permettent de développer à un certain moment de véritables amitiés.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

25. Je considère mon travail comme plutôt déplaisant.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

26. La somme de travail dans l'enseignement est plus grande que celle exigée dans la plupart des autres professions.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

27. Mon travail manque vraiment d'intérêt.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

28. Je suis indifférent(e) aux jugements apportés par mes supérieurs sur mon travail.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

29. J'apprécie plus mon travail que mes loisirs.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

30. Vu l'importance de mon travail dans la société, je me considère mal payé(e) comparativement à d'autres professionnels de même scolarité.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

31. Je suis relativement satisfait(e) de ma profession actuelle.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

32. Je n'ai pas hâte de retrouver mes élèves le lendemain.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

33. Mon travail est assez intéressant pour m'empêcher de m'ennuyer.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

34. Il est difficile dans l'enseignement d'obtenir des promotions car elles ne sont pas toujours données au plus méritant.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

35. Chaque jour de travail me semble sans fin.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

36. Ce qui me plait dans mon travail c'est le contact humain avec les membres du personnel.

5. AF ( ) 4. A ( ) 3. I ( ) 2. D ( ) 1. DF ( )

NOUS VOUS REMERCIONS DE VOTRE PRECIEUSE COLLABORATION.

Appendice II

University of Quebec in Hull

Department of Educational Sciences

Masters in Education

Questionnaire I

Work Satisfaction among Second Language Teachers

of the Outaouais Region

Hull (Quebec), November 1988

Presentation of the Questionnaire

Questionnaire 1 consists of two parts.

The first part is about personal and demographic characteristics. The questions in the second part will enable us to describe the situation of second language teachers vis-à-vis certain aspects of their profession.

FIRST PART

General information

1. Sex 1) Male ( ) 2) Female ( )
2. Age _____
3. Experience in teaching: _____ years
4. Scolarity: _____ years
5. Mother tongue: 1) English ( ) 2) French ( )
   3) Other ( )
6. Second language tought: 1) English ( ) 2) French ( )
7. Level(s) of teaching
   1) Only grade 4 ( )
   2) Only grade 5 ( )
   3) Only grade 6 ( )
   4) Two levels ( )
   5) Three levels ( )
8. In how many schools do you teach?
   1) One ( )
   2) Two ( )
   3) Three or more ( )
9. Do you teach in more than one school on the same day?
   1) Yes ( ) 2) No ( )
10. How many groups do you meet weekly for second language teaching?
    _____ groups

11. What is the teaching time allowed per group?

_____ minutes / a week

12. Is the time allowed sufficient for adequately completing the program?

1) Yes ( ) 2) No ( )

13. To how many students do you provide second language teaching every week?

_____ students / a week

14. Do you teach another subject?

1) Yes ( ) 2) No ( )

15. If yes, which one(s) of the following subjects?

1- Physical education ( )
2. Music ( )
3. Religious instruction ( )
4. Morale ( )
5. Human sciences ( )
6. Mathematics ( )
7. Plastic Arts ( )
8. Drama ( )
9. Mother tongue ( )
10. Natural sciences ( )
11. Recuperation ( )
12. Other ( )

Specify _____

SECOND PART

Instructions

After each statement you will find the following scale: Strongly agree (SA), Agree (A), Undecided (U), Disagree (D), Strongly desagree (SD). Express your point of view by checking the appropriate box.

1. Parents encourage their child to learn a second language.
   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )
2. The second language is a priority in my schoolboard.
   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )
3. Being a specialist gives me the sentiment of belonging entirely to the school in which I teach.
   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )
4. I possess the necessary academic training to teach a second language.
   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )
5. As a specialist, I could have to face more disciplinary problems with the students.
   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )
6. The teaching material available at the school meets my needs.
   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

7. The students are little motivated towards the learning of a second language.

   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

8. My requests for teacher's training are always accepted by the schoolboard.

   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

9. At my school, specialists rarely take part in social and recreational activities.

   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

10. I am confortable enough in the second language to teach it.

    5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

11. I am backed by the principal and the homeroom teacher whenever I confront a disciplinary problem with a student.

    5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

12. I can rely on the services of a second language counsellor.

    5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

Appendice 12

University of Quebec in Hull

Department of Educational Sciences

Masters in Education

Questionnaire II

Work Satisfaction among Second Language Teachers

of the Outaouais Region

Hull (Quebec), November 1988

Presentation of the Questionnaire

This questionnaire deals with general satisfaction, appreciation by superiors, promotion, intrinsic interest with the job, working conditions, human relations and salary.

Answers will enable us to measure the level of job satisfaction among second language teachers.

Instructions

After each statement you will find the following scale: Strongly agree (SA), Agree (A), Undecided (U), Disagree (D), Strongly desagree (SD). Express your point of view by checking the appropriate box.

1. I am satisfied with my job for the time being.
   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )
2. Looking at my career on the long run, I feel that my chances of being promoted are limited because I am in the teaching field.
   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )
3. I like my work because of the initiatives I can take in class.
   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )
4. Most of the time I have to force myself to go to work.
   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )
5. It seems that my friends are more interested in their jobs.
   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )
6. The success of my students gives me satisfaction.
   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

7. I feel that my job is no more interesting than others I could get.

   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

8. I am interested in persuing a teaching career because the salary is advanta

   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

9. I feel that I am happier in my work than most other people.

   5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

10. Social activities among teachers do not contribute to unify the group.

    5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

11. My job is like a hobby to me.

    5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

12. I usually do not feel backed by the principal.

    5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

13. Most days I am enthousiastic about my work.

    5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

14. With equal pay, I would change jobs if there were not two months of vacation a year.

    5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

15. I like my job better than the average worker does.

    5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

16. I would rather improve my teaching skills than reach a higher position.

    5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

17. I am disappointed that I ever took this job.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

18. I like my work because of the possibility of getting a promotion.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

19. I am often bored with my job.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

20. I find real enjoyment in my work.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

21. I need a side line to make my salary acceptable.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

22. The positive approval of my work by my superiors is a great source of stimulation.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

23. I definitely dislike my work.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

24. The relationships I have with my colleagues can sometimes lead to true friendships.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

25. I consider my job rather unpleasant.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

26. The amount of work in teaching is greater than in most other professions.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

27. My job is pretty uninteresting.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

28. I am unconcerned by the judgements on my work brought by my superiors.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

29. I enjoy my work more than my leisure time.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

30. Considering the importance of my work for society, I feel underpaid compared to other professionals with the same level of education.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

31. I feel fairly well satisfied with my present job.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

32. I do not look forward to meeting with my students the next day.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

33. My job is usually interesting enough to keep me from getting bored.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

34. It is difficult to obtain promotions in teaching because they are not always attributed be merit.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

35. Each day of work seems like it will never end.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

36. What I like about my job are the contacts with other members of the personnel.

5. SA ( ) 4. A ( ) 3. U ( ) 2. D ( ) 1. SD ( )

WE THANK YOU FOR YOUR CONTRIBUTION